

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Gestión del talento humano y productividad laboral en la
Notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción -
2023**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autor(es) : Bach. Gutierrez Rojas Melina Karen
Bach. Martinez Rojas Berinson Lucero

Asesor : Dr. Cardenas Tapia Victor Renzo

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y

Culminación : 14.12.2023 – 13.12.2024

Huancayo – Perú
2024

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA NOTARÍA
YARASCA CIPRIANO, PROVINCIA DE
CONCEPCIÓN - 2023**

PRESENTADO POR:

Bach. Gutierrez Rojas Melina Karen
Bach. Martinez Rojas Berinson Lucero

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciada en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
SISTEMAS**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : _____
DR.

PRIMER MIEMBRO : _____

SEGUNDO MIEMBRO : _____

TERCER MIEMBRO : _____

Huancayo, de del 2024

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL
EN LA NOTARÍA YARASCA CIPRIANO, PROVINCIA DE
CONCEPCIÓN – 2023

ASESOR

DR. CARDENAS TAPIA VICTOR RENZO

DEDICATORIA

A mis padres por formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado en los momentos difíciles.

A mi hijo Jaren quién ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo.

Melina

A Dios y a mi familia en especial a mis padres quienes me dieron la vida y fueron las personas que día a día con mucha paciencia, me incentivaron al estudio y me apoyaron en cada paso de mi formación profesional.

Berinson

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a "Dios quién me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante. A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A la Universidad Peruana Los Andes, nuestra alma mater, por acogernos en sus instalaciones y brindarnos lo necesario para ser profesionales de éxito, competentes y capaces para el ejercicio de la administración.

A mi tutor de Tesis, su esfuerzo y dedicación. Sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su persistencia, su paciencia y su motivación han sido fundamentales para mi formación como investigador. Él ha inculcado en mí un sentido de seriedad, responsabilidad y rigor académico sin los cuales no podría tener una formación completa como investigador.

Melina Karen y Berinson Lucero.

CONSTANCIA DE SIMILITUD



NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0323 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

Gestión del talento humano y productividad laboral en la Notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción - 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : Bach. GUTIERREZ ROJAS MELINA KAREN
Bach. MARTINEZ ROJAS BERINSON LUCERO

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : Dr. CARDENAS TAPIA VICTOR RENZO

Fue analizado con fecha **18/07/2024**; con **115 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **24 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 18 de julio del 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS	ii
ASESOR	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
CONTENIDO	viii
CONTENIDO DE TABLAS.....	xii
CONTENIDO DE FIGURAS	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	18
1.2. Delimitación del problema.....	21
1.2.1. Delimitación Espacial.	21
1.2.2. Delimitación Temporal.	21
1.2.3. Delimitación Conceptual.	21
1.3. Formulación del problema	21
1.3.1. Problema General.....	21
1.3.2. Problemas Específicos.	22
1.4. Justificación	22
1.4.1. Social.....	22
1.4.2. Teórica.	23

1.4.3. Metodológica.	23
1.5. Objetivos de la investigación	23
1.5.1. Objetivo General.	23
1.5.2. Objetivos Específicos.....	23
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	25
2.1. Antecedentes	25
2.1.1. Antecedentes nacionales.	25
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	27
2.1.3. Antecedentes Locales.....	29
2.2. Bases teóricas o científicas	32
2.2.1. Gestión de talento humano.....	32
2.2.2. Productividad laboral.....	36
2.3. Marco Conceptual	41
2.3.1. Marco Conceptual de las Variables	41
2.3.1. Marco Conceptual de las Dimensiones.....	42
CAPÍTULO III. HIPÓTESIS	44
3.1. Hipótesis General.....	44
3.2. Hipótesis Específicas	44
3.3. Variables	45
3.3.1. Definición Conceptual.	45
3.3.2. Operacionalización.	45
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA	48

4.1. Método de investigación	48
4.1.1. Método universal	48
4.1.1. Método general	48
4.1.1. Método específico.....	49
4.2. Tipo de investigación.....	49
4.3. Nivel de investigación.....	49
4.4. Diseño de investigación	50
4.5. Población y muestra.....	51
4.5.1. Población.....	51
4.5.1. Muestra	51
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52
4.6.1. Técnicas de Recolección de información.	52
4.6.2. Instrumentos de Recolección de datos.....	52
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	53
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	54
CAPÍTULO V. RESULTADOS	55
5.1. Descripción de resultados	55
5.1.1.-Estudio Descriptivo de la Variables Gestión de Talento Humano	55
5.1.2. Estudio Descriptivo de la Variable Productividad Laboral	63
5.2. Contraste de hipótesis	68
5.2.1. Prueba de normalidad	68
5.2.2. Pruebas de correlación.....	69

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	76
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
ANEXOS.....	92
Anexo 1. Matriz de consistencia	93
Anexo 2: Matriz de operacionalización de Variables	95
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	97
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos	100
Anexo 5: Carta de autorización.....	103
Anexo 6: Confiabilidad y Validez del Instrumento	104
Anexo 7: Base de datos	108
Anexo 8: Formulario de Google	110
Anexo 9: Consentimiento Informado.....	111
Anexo 10: Fotos de aplicación del instrumento.....	112

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. <i>Nivel de gestión del talento humano</i>	55
Tabla 2. <i>Percepción sobre conocimiento.</i>	56
Tabla 3. <i>Percepción de habilidades</i>	58
Tabla 4. <i>Percepción sobre la actitud</i>	59
Tabla 5. <i>Percepción sobre capacidades</i>	60
Tabla 6. <i>Percepción sobre motivaciones</i>	62
Tabla 7. <i>Percepción sobre la productividad laboral</i>	63
Tabla 8. <i>Percepción sobre eficacia</i>	64
Tabla 9. <i>Percepción sobre efectividad</i>	66
Tabla 10. <i>Percepción de calidad</i>	67
Tabla 11. <i>Prueba de normalidad</i>	68
Tabla 12. <i>Correlación entre gestión del talento humano y productividad laboral.</i>	69
Tabla 13. <i>Correlación entre la dimensión conocimiento y la variable productividad laboral.</i>	70
Tabla 14. <i>Correlación entre la dimensión habilidades y la variable productividad laboral.</i>	71
Tabla 15. <i>Correlación entre la dimensión actitud y la variable productividad laboral.</i>	72
Tabla 16. <i>Correlación entre la dimensión capacidades y la variable productividad laboral.</i>	73
Tabla 17. <i>Correlación entre la dimensión motivación y la variable productividad laboral.</i>	74

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. <i>Percepción de gestión del talento humano</i>	55
Figura 2. <i>Percepción sobre conocimiento</i>	57
Figura 3. <i>Percepción de habilidades</i>	58
Figura 4. <i>Percepción sobre la actitud</i>	59
Figura 5. <i>Percepción sobre capacidades</i>	61
Figura 6. <i>Percepción sobre motivaciones</i>	62
Figura 7. <i>Percepción sobre la productividad laboral</i>	63
Figura 8. <i>Percepción sobre eficacia</i>	65
Figura 9. <i>Percepción sobre efectividad</i>	66
Figura 10. <i>Percepción de calidad</i>	67

RESUMEN

La investigación realizada en la Notaría Yarasca Cipriano, ubicada en la Provincia de Concepción en 2023, tuvo como objetivo principal analizar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Esta se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, utilizando el método deductivo para inferir conclusiones a partir de hechos conocidos y establecidos. El diseño de la investigación fue no experimental y transversal, observando los fenómenos en su contexto natural y sin manipular las variables de estudio. la población y muestra de estudio consistió en los 30 colaboradores de la Notaría. Los resultados revelaron ciertas inconsistencias en la gestión del talento humano en la notaría, con una mayoría de los empleados señalando que estas prácticas ocurren solo ocasionalmente. Esta percepción se correlacionó de manera negativa con la productividad y la satisfacción laboral. Además, se observó una diversidad en el nivel de conocimiento, habilidades, actitud y motivación del personal, factores que impactaban directamente en su productividad laboral. A pesar de que algunos empleados mostraron altos niveles en estas áreas, un segmento significativo evidenció deficiencias. La investigación concluye mencionando que existe la necesidad de implementar estrategias más efectivas y coherentes en la gestión del talento humano.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Productividad, Satisfacción Laboral

ABSTRACT

The main objective of the research carried out at the Yarasca Cipriano Notary Office, located in the Province of Concepción in 2023, was to analyze the relationship between human talent management and labor productivity. This was carried out under a quantitative approach, using the deductive method to infer conclusions from known and established facts. The research design was non-experimental and transversal, observing the phenomena in their natural context and without manipulating the study variables. The study population and sample consisted of the 30 employees of the Notary Office. The results revealed certain inconsistencies in the management of human talent at the notary, with a majority of employees indicating that these practices occur only occasionally. This perception was negatively correlated with productivity and job satisfaction. In addition, a diversity was observed in the level of knowledge, skills, attitude and motivation of the staff, factors that directly impacted their work productivity. Although some employees showed high levels in these areas, a significant segment showed deficiencies. The research concludes by mentioning that there is a need to implement more effective and coherent strategies in the management of human talent.

Keywords: Human Talent Management, Productivity, Job Satisfaction

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se desarrollará el estudio y análisis de la gestión del talento humano y la productividad laboral, desde su definición conceptual, hasta las teorías de las perspectivas y sesgos cognitivos de esta variable. Asimismo, se abordará la cultura tributaria, estudiando sus distintas dimensiones.

Mediante la presente se pretende estudiar uno de los problemas más recurrentes de las organizaciones referentes a la gestión del talento humano, dado que tienen implicancias en la productividad laboral.

La gestión del talento humano es un elemento que permite elevar la productividad empresarial, lo que hace posible llegar al cumplimiento de sus objetivos, logrando su visión. Así mismo, es fundamental para que se pueda cubrir las necesidades de la empresa, al hacer que sus recursos sean más eficientes y eficaces.

Por esta razón, la presente investigación tiene como objetivo general: establecer la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023. De ahí que la pregunta general de la investigación es: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023?. Para ello el método de este estudio es el deductivo, con enfoque cualitativo, de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental. La población está conformada por los colaboradores de la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, la cual se compone por 30 colaboradores en total, la muestra es de tipo censal por lo que se conforma por la misma cantidad que la población.

De tal modo, la presente investigación se esquematizó de la siguiente manera:

En el capítulo I, se desarrolló el planteamiento del problema conformado por la descripción del problema, delimitación del problema, formulación del problema general y específico, la justificación desde el punto de vista social, teórico y metodológico y finalmente, la formulación de objetivos generales y específicos.

En el capítulo II, se hizo el desarrollo del marco teórico de la investigación conformado por los antecedentes: internacionales, nacionales y locales, las bases teóricas de las variables y dimensiones de estudio y finalmente, el marco conceptual.

En el capítulo III, se desarrolló la hipótesis de la investigación de forma general y específica, así como las variables de estudio.

En el capítulo IV, se desarrolló la metodología de la investigación conformada por método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de investigación y aspectos éticos.

En el capítulo V, se relatan los resultados de la investigación con gráficos y tablas correspondientes para cada dimensión, relatando resultados descriptivos, inferenciales y las correlaciones pertinentes.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La gestión del talento humano es clave para el éxito de la organización porque busca maximizar el potencial de los trabajadores, mejorando la cultura organizacional. Por ello, en la mayoría de las empresas, la gestión del talento humano se enfoca principalmente en la incorporación, formación de los empleados y la retención de este personal, generando niveles de rotación de personal y pérdida de conocimientos, que afectan a la productividad de la empresa en cuestión. Por tanto, se requiere evaluar esta gestión del talento humano, para promover el potencial al máximo. En relación con lo indicado (Condori, 2018) señala que esta gestión conlleva un buen uso de las estrategias y modelos que sean coherentes a la realidad de la empresa.

Por otro lado, la productividad laboral es un indicador que nos permite conocer la capacidad productiva y la eficiencia con la que se desempeñan los colaboradores de una organización. En todos los casos, la productividad laboral se traduce en rentabilidad para la empresa, pues mientras mayor es la capacidad productiva y los recursos se usan de forma más eficiente, disminuyen los costos de producción y se incrementan las utilidades.

Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente, podemos afirmar que la deficiencia en la gestión del talento humano y en las dimensiones incluidas en este como, el conocimiento, habilidades, actitud, capacitación y motivación, limita la productividad empresarial, al pasar por alto errores en la ejecución de estos en los distintos niveles de la organización.

A nivel mundial observamos que, en Honduras, un estudio reciente realizado por Munguia y Romero (2021) muestra cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño de los colaboradores, esto debido a que encontraron la existencia de metas que no llegaban a cumplirse, lo que estaba directamente relacionado con la gestión del talento humano. De manera que se generaba inestabilidad en el proceso, por tanto, su estudio se tiene como objetivo analizar el impacto que tiene la gestión del talento humano en el desempeño. Este estudio tuvo como resultado una correlación de las dos variables en cuestión de 0.81, dejando en claro que se tiene un efecto significativo en el desempeño de los colaboradores lo que termina afectando la productividad de la empresa, así mismo se muestra que una buena gestión ayuda a un mejor cumplimiento de la visión y misión, evaluación y seguimiento de metas. Siendo catalogado como un factor fundamental en el directamente desempeño, por lo que se recomienda que se incorpore una gestión con planes de sucesión, con un mayor nivel de motivación.

A nivel de América Latina, Solis (2022) menciona que se ha considerado a la gestión del talento humano como un factor básico que da paso a una ventaja competitiva, misma que puede mejorar el rumbo de la organización. De acuerdo con lo indicado, el autor señala que en Latinoamérica nos enfrentamos a desafíos que dejan en claro el poco compromiso que se presenta en la empresa, por tanto,

no se terminan por cumplir las necesidades. Ello debido a que las organizaciones se encuentran conformadas por personas con diferentes culturas que ponen a prueba el desempeño laboral. Así mismo, en Ecuador, Gonzales et al. (2021) desarrolló un estudio en el que se observa como la gestión de talento humano está relacionado con la productividad de una empresa privada, pues esta no puede prescindir de la actividad humana, de manera que se busca mantener al personal comprometido con la organización.

A nivel nacional, se observa que, aunque existen deficiencias en la gestión del talento humano que puedan estar haciendo más lento el avance de la productividad de los colaboradores. Al respecto Chumacero et al. (2021) indica que esta gestión permite una mayor integración que da paso a un logro de los objetivos, lo que llevaría a un buen desarrollo de competitividad. Así mismo Gestión (2017) indica que se debe potenciar esta gestión, comenzando desde la planificación estratégica. Ello porque es fundamental para la productividad.

En el caso específico de la Notaría Yarasca Cipriano, se ha encontrado que carecen de una buena gestión de gestión de talento humano, lo cual estaría afectando los niveles de productividad laboral y es por esta razón que, en base a todo lo descrito, se sugiere que existe una relación entre ambas variables. Por tal motivo la presente investigación plantea como problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023?..

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial.

El alcance del presente estudio comprenderá a la Notaría Yarasca Cipriano, el mismo que está ubicado en la provincia de Concepción en Junín.

1.2.2. Delimitación Temporal.

El periodo que comprenderá el desarrollo de la presente investigación será el año 2023.

1.2.3. Delimitación Conceptual.

Esta investigación abordará temas relacionados a la gestión de talento humano y la productividad laboral.

Gestión de talento humano

De acuerdo con la definición de Castro (2020) es un proceso empresarial que se enfoca en llevar a cabo acciones específicas, tales como la contratación de nuevos empleados, la gestión de las relaciones y la retención de los colaboradores.

Productividad laboral

De acuerdo con Castro (2020), se trata de la capacidad para desarrollar diversas actividades y emplear recursos de forma óptima para lograr los objetivos de la organización.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General.

- ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023?

1.3.2. Problemas Específicos.

- ¿Cuál es la relación entre el conocimiento del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre las habilidades del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la actitud del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre las capacitaciones brindadas al personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación que posee el personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023?

1.4. Justificación

1.4.1. Social.

Este estudio abordó la gestión del talento humano y su relación con la productividad laboral. La información generada mediante esta indagación se erige como un valioso aporte aplicable a diversas organizaciones privadas, con especial énfasis en aquellas que comparten similitudes con la Notaría Yarasca, entidad central en este estudio, quien, a propósito, es la principal beneficiaria de los resultados obtenidos, encontrándose en una posición propicia para realizar ajustes o implementar políticas orientadas a mejorar tanto la gestión del talento humano como la productividad laboral, según lo sugerido por los hallazgos de este análisis.

1.4.2. Teórica.

La presente investigación buscó explicar detalladamente la gestión del talento humano y la productividad laboral, así como la relación que existe entre ambas variables. Cabe destacar que este análisis contribuye al corpus de conocimientos existentes sobre los mencionados constructos y sus respectivas dimensiones. Además, enriquece los conocimientos del autor y de futuros investigadores interesados en la materia.

1.4.3. Metodológica.

Este estudio ha visto por conveniente identificar la relación entre “la gestión del talento humano” y “productividad laboral”; por tanto, se desarrollaron instrumentos de recolección de datos que cumplan con los criterios de validez y confiabilidad. Por este motivo, dicho instrumento tiene un proceso de validación mediante juicio de expertos en la materia para posteriormente ser aplicada en la muestra y procesar los datos recolectados en este proceso en un software estadístico que determine el grado de relación entre ambas variables.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo General.

- Establecer la relación entre control la gestión del talento humano y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos.

- Establecer la relación entre el conocimiento del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023.

- Establecer la relación entre las habilidades del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023.
- Establecer la relación entre la actitud del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023.
- Establecer la relación entre las capacitaciones brindadas al personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023.
- Establecer la relación entre la motivación que posee el personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales.

En el ámbito nacional se encontró el trabajo realizado por Espinoza y Montalvo (2021), quienes tuvieron como objetivo analizar la gestión del talento humano con el desempeño laboral en tiempos de COVID. Para ello basó su metodología en un estudio de enfoque cuantitativo, con un alcance de la investigación descriptivo, de tipo aplicada, a nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental, transversal. Utilizando como muestra a 24 participantes de la Zona Registral N° VIII en Huancayo, a los cuales se les aplicó un cuestionario con el fin de medir las variables. Los resultados de la investigación indican que la gestión del talento humano sí influye significativamente en el desempeño laboral. La conclusión arribada de la investigación indica que al tener una buena gestión del talento humano se tiene una mejora en el desempeño laboral que da paso a una mayor productividad.

Checa (2020) tuvo como objetivo en su investigación poder elaborar una estrategia de gestión de talento humano con el fin de mejorar un mayor desempeño laboral. Para ello utilizaron un enfoque metodológico de tipo no experimental con un diseño descriptivo-propositivo. Utilizando como población y

muestra a 11 personas del área de finanzas, 22 de créditos, 3 encargados de temas administrativos, a los cuales se les aplicó una encuesta para la recolección de datos. Los resultados de la investigación muestran la existencia de problemas en la gestión del personal en las diversas áreas de la empresa, por lo que se ha considerado como un factor clave para el rumbo del desenvolvimiento de la empresa, porque un inadecuado plan de capacitación hace que los colaboradores presenten dificultades en el desempeño y por tanto en la productividad lo que conlleva a un menor logro de los objetivos de la organización. Finalmente, los autores concluyen que la evolución de la Gestión del Talento Humano ha permitido evaluar el proceso de trabajo de las personas destacando los aportes en la organización, entre ellos el desempeño y la productividad.

Tello (2017) en su trabajo de investigación planteó como objetivo identificar la relación que tiene la gestión del talento humano con la productividad laboral en una escuela de conductores, para lo cual empleó una metodología con un diseño transversal. La muestra estuvo conformada por un total de 30 participantes del área administrativa. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario el que estuvo dividido en preguntas preliminares, datos sobre la gestión del talento humano y sobre la productividad. El resultado principal al que llegó el autor fue que sí existe una relación significativa y evidencia suficiente para afirmar que la relación es positiva entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Esta investigación concluye que la dimensión interna y externa de la gestión del talento humano son recursos potenciales en la empresa analizada, por tanto, al brindar un servicio de calidad se mejoran los indicadores de efectividad, mejorando el desempeño.

Caicho (2021) en su trabajo de investigación se planteó como objetivo principal encontrar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad en una institución. La metodología contó con una investigación de tipo básica, un enfoque de análisis frontera determinístico, cuantitativo, de diseño no experimental. La población estaba conformada por los trabajadores del establecimiento de salud, a los cuales se les aplicó una encuesta el cual fue validado por un grupo de expertos en la rama. Los resultados indican que más del 50% de los participantes consideran que la gestión es regular, de manera que se concluye que existe una relación significativa entre las dos variables, por tanto, recomiendan fomentar actividades de integración.

Torre (2023) se enfocó en analizar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en Pacasmayo, sobre productividad laboral, el estudio utilizó un enfoque cuantitativo básico, con un diseño correlacional no experimental. Se encuestó a una muestra de 35 servidores públicos usando un cuestionario. Los resultados indicaron que un 57.14% de los encuestados reportaron un nivel medio de gestión del talento humano y un 45.6% un nivel bajo de productividad laboral. Además, se halló una relación significativa y alta entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, demostrado por un coeficiente de Spearman de 0,760 y un valor de significancia de 0,000. Las conclusiones del estudio sugieren una conexión directa y significativa, entre ambas variables.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

En el ámbito internacional Curiel (2022) en su tesis “Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto

colombiano de bienestar familiar de Riohacha DETC” que tuvo como objetivo general analizar la gestión del talento humano en el desempeño laboral en los centros de desarrollo materia análisis, por ello se adoptó la metodología con enfoque cuantitativo en donde se obtuvieron los resultados permiten observar que un porcentaje elevado de trabajadores manifestó que se utiliza de manera reiterada el método del coaching en la gestión del talento humano, debido a que está orientado a su desarrollo personal, y por otra parte el otro porcentaje hace referencia casi siempre lo aplica como una estrategia para apoyarse en el desarrollo de actividades del personal. De ese modo se concluyó mencionando que el clima y desempeño laboral son dos factores que van de la mano, puesto que se generan bienes y relaciones positivas en donde mejora el entorno laboral.

En esa línea de idea, Morales (2018) en su investigación “ Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua” la cual tuvo como objetivo general desarrollar un modelo de gestión del talento humano que contribuya a mejorar la calidad de servicios del sector de transporte de la provincia de Tungurahua a fin de acrecentar el desempeño laboral, para lo cual optó por una metodología de tipo cuali-cuantitativo en donde se obtuvieron los resultados permitieron dar a conocer la gestión del talento humano con referencia al conocimiento que es básico y técnico, estas no son debidamente desarrollados y aplicados en las tareas, lo cual afecta en el desempeño laboral.

De otro modo, Cando (2018) en su tesis “Modelo de gestión para el ejercicio de las competencias de transporte, tránsito y seguridad vial según los lineamientos de la Ant. Caso GADM Riobamba” la cual tuvo como objetivo general Elaborar el

Modelo de Gestión de categoría “A” en competencias de transporte, tránsito y seguridad vial de la ciudad de Riobamba, para aportar al desarrollo sustentable de la población. Para lo cual se utilizó una metodología con enfoque mixto. En donde obtuvo como resultado el total de personas que trabajan en la organización es de treinta y cuatro, para las preguntas en lo referente a la administración se realizará a todo el personal, en cuanto a las competencias, dependerá del número de personas que trabajan en cada una de las anterior mencionadas. Por ello se llegó a la conclusión de que el desarrollo de competencias en estas áreas debe ser el idóneo para la evolución de las competencias humanas.

Rada y Sánchez (2020) en su trabajo de investigación se planteó como objetivo principal diseñar un modelo de la gestión de talento humano para favorecer la productividad de la empresa en cuestión. La metodología empleada contó con una investigación descriptiva de campo, con un enfoque mixto y un método inductivo. Contó con una muestra de 16 personas, a las cuales se les aplicó una encuesta. Los resultados indican que una buena implementación de la gestión del talento humano aumenta la eficiencia organizacional, la eficiencia, la competencia de las personas, mejora la calidad de vida en el trabajo y aumento de la productividad. Esta investigación llega a la conclusión de que el recurso humano es un elemento primordial para lograr los objetivos de la empresa, por tanto, existe la necesidad de fortalecer el funcionamiento de esta área por tanto sería recomendable tener propuestas de la gestión del talento humano.

2.1.3. Antecedentes Locales

Arguelles (2019) buscó establecer la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa mencionada. Utilizando un

diseño no experimental transaccional y cuantitativo, la investigación se centró en los 50 empleados de Tobiano E.I.R.L., empleando encuestas y cuestionarios para medir las variables. A través del coeficiente de Pearson, se encontró una correlación positiva moderada de 0.69 entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con una significancia bilateral de 0.00, menor a 0.05. Esto indicó una relación significativa entre ambas variables, confirmando la hipótesis de que existe una conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa.

Cisneros (2022) abordó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, empleando el método científico y el hipotético-deductivo en un diseño no experimental transeccional, se seleccionó una muestra de 66 individuos (directivos y trabajadores) de un total de 80 empleados, mediante un método probabilístico de selección aleatoria simple. Los datos se recopilaron a través de encuestas y cuestionarios. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.812 y un nivel de significancia de $p=0.000$. La conclusión principal del estudio fue la existencia de una fuerte relación positiva entre ambas variables. Como recomendación final, se sugirió enfocar en las deficiencias y fortalezas del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la cooperativa. Las palabras clave de este estudio son Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

Ochoa y Roman (2019) planteó el objetivo fue establecer cómo estas dos variables se correlacionan. Se adoptó un diseño no experimental, aplicado y correlacional. La metodología incluyó una encuesta con un cuestionario validado

por expertos y aplicado a 72 empleados, obteniendo una alta confiabilidad (0.932). Los resultados destacaron la importancia de una gestión eficaz del talento humano, que incluye planeación, organización, dirección y control, para mejorar la estabilidad, competitividad, rendimiento y eficiencia de los trabajadores. Se encontró una correlación moderada (0.531) entre la gestión del talento humano y la productividad, significativa en un nivel de 0.000. Se sugiere a la empresa mejorar en áreas como capacitación, gestión del aprendizaje y uso de tecnologías avanzadas en la gestión del talento y productividad, especialmente en la fabricación y textilera de camisas. Estas recomendaciones apuntan a valorar y potenciar el talento humano para mejorar la productividad general de la empresa.

Franco y Soto (2023) buscó entender cómo se relaciona el talento humano con el desempeño laboral en la Empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C en Ayacucho, 2021. El objetivo principal fue determinar la naturaleza de esta relación. Se adoptó un enfoque básico descriptivo, utilizando una muestra intencionada de 30 trabajadores, incluyendo 10 directivos y 20 empleados de la oficina principal y el personal de obra. Para recopilar datos, se aplicó un cuestionario como técnica de encuesta. A pesar de enfrentar limitaciones en cuanto a la disponibilidad de información, se obtuvo autorización para realizar las encuestas. Una prueba piloto con 10 trabajadores confirmó la confiabilidad de los instrumentos usados para evaluar tanto el talento humano como el desempeño laboral, con valores de alfa de Cronbach de 0.750 y 0.800 respectivamente, indicando una alta confiabilidad. El estudio, por lo tanto, se centró en evaluar detalladamente la correlación entre el manejo del talento humano y la efectividad en el desempeño laboral dentro de la empresa, proporcionando una visión clara y

basada en datos sobre cómo estos dos aspectos interactúan en el contexto específico de esta organización.

Gómez y Mamani (2020) investiga la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Clínica Ortega, identificando inicialmente una inadecuada gestión del talento como un problema. Su objetivo principal fue establecer la conexión entre estas dos variables. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación correlacional no experimental de corte transversal, el estudio se centró en 50 trabajadores del área de hospitalización de la clínica. La recopilación de datos se realizó mediante un cuestionario censal. Los resultados mostraron un p-valor de 0.000, indicando una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esto llevó a rechazar la hipótesis nula de que no hay relación significativa entre estas variables, aceptando en su lugar la hipótesis alternativa de que están relacionadas. Por lo tanto, el estudio concluye que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Gestión de talento humano.

2.2.1.1. Definición.

Se refiere al conjunto de métodos y prácticas que una organización utiliza para atraer, desarrollar, retener y gestionar el talento humano necesario para cumplir con sus objetivos estratégicos y operativos. Según Espinoza y Montalvo (2021), la gestión de talento humano consiste en una práctica que se centra en la maximización del valor humano para la organización, esto por medio de

diferentes procesos, prácticas de gestión y establecimiento de objetivos para lograr relaciones positivas.

Así mismo Chiavenato (2009) menciona sobre la gestión de talento humano que es la responsabilidad que los trabajadores asumen lo que termina elevando la motivación y el éxito de la organización

2.2.1.2. Importancia.

La gestión de talento humano es crucial para el éxito de cualquier organización. Según Ulrich et al. (2015), las organizaciones que se enfocan en mejorar la gestión del talento humano presentan una ventaja competitiva. Esto se debe a que las empresas que atraen desarrollan y retienen a los empleados más talentosos y motivados tienen una mayor capacidad para innovar, adaptarse a los cambios del mercado y lograr resultados superiores.

Además, la gestión de talento humano puede ayudar a las empresas a mejorar la satisfacción y el compromiso de sus empleados. Según Deloitte (2019), aquellas empresas que poseen buenos niveles de compromiso por parte de los empleados tienen un 21% más de rentabilidad.

2.2.1.3. Características.

La gestión de talento humano implica una sucesión de prácticas y procesos interconectados, que incluyen la planificación de la fuerza laboral, la selección y contratación de empleados, la formación y el desenvolvimiento de las habilidades, la valoración del desempeño y la retención de talentos.

Además, esta gestión debe ser una práctica continua y proactiva. Según Armstrong y Taylor (2014), implica una identificación de las necesidades del presente y del futuro que tiene la organización y la planificación para satisfacer

esas necesidades. Esto significa que la gestión de talento humano no debe ser vista como una actividad aislada, sino como un proceso continuo que se adapta y evoluciona.

2.2.1.4. Dimensiones de gestión de talento humano.

La gestión de talento humano implica la gestión de varias dimensiones del talento, incluyendo el conocimiento, las habilidades, las aptitudes, las capacidades y las motivaciones. De acuerdo con Rodríguez (2009) las dimensiones para esta variable es la siguiente:

2.2.1.4.1. Conocimiento

Consiste identificar y desarrollar las habilidades y conocimientos técnicos que son necesarios para que los empleados puedan realizar sus tareas de manera efectiva. En tal sentido, se puede involucrar al entrenamiento y al desarrollo de habilidades técnicas como el trabajo en equipo (Rodríguez, 2009).

2.2.1.4.2. Habilidades

Considerar el desarrollo de habilidades específicas necesarias para realizar tareas de la organización. Esto puede incluir la identificación y el desarrollo de habilidades de liderazgo, habilidades de comunicación y habilidades de resolución de problemas (Rodríguez, 2009).

2.2.1.4.3. Actitud.

Implica la identificación y el desarrollo de las características personales necesarias para un buen desempeño en un trabajo determinado. Esto puede incluir la identificación de habilidades interpersonales, así como la identificación de rasgos de personalidad, como la autoconfianza y la perseverancia (Rodríguez, 2009).

2.2.1.4.4. Capacidades

Engloba la identificación y el desarrollo de las habilidades cognitivas y técnicas necesarias para realizar un trabajo específico. Esto puede incluir la identificación y el desarrollo de habilidades técnicas, como la capacidad de programar o el conocimiento de las herramientas de software específicas necesarias para un trabajo determinado (Rodríguez, 2009).

2.2.1.4.5. Motivaciones

Considera la identificación y el fomento de las motivaciones intrínsecas y extrínsecas necesarias para conservar a los empleados comprometidos y motivados en su trabajo. Esto puede incluir la identificación y el fomento de las motivaciones intrínsecas, como la pasión por el trabajo y la necesidad de logro, así como la identificación y el fomento de las motivaciones extrínsecas, como las recompensas y los incentivos (Rodríguez, 2009).

En general, la gestión de talento humano es una práctica crucial para cualquier organización que busque maximizar el valor humano y lograr resultados superiores en un entorno cada vez más competitivo. La gestión de talento humano implica varias dimensiones del talento, incluyendo el conocimiento, las habilidades, las aptitudes, las capacidades y las motivaciones, y debe ser una práctica continua y proactiva que se adapta y evoluciona con las necesidades de la organización y su entorno.

2.2.2. Productividad laboral.

2.2.2.1. Definición.

La productividad laboral es, como menciona Castro (2020), la capacidad de desarrollar actividades y emplear recursos de la forma deseada y de manera eficaz para el logro de los objetivos de la organización.

Por otro lado, Revollo (2021) menciona que la productividad laboral se define como asociación entre la cantidad que se produjo con la cantidad de recursos que se utilizaron para desarrollar los productos.

Para medir la productividad, es necesario saber cuáles son las capacidades y las funciones que cada trabajador desempeña y en base a estas, asignarles tareas según lo que pueden hacer.

Asimismo, se observa que, en estos tiempos, los altos niveles de productividad van acompañados de un sistema tecnológico desarrollado, con evaluación constante.

Por último, para lograr tener una organización productiva es necesario que cada parte que la constituye esté totalmente comprometida.

2.2.2.2. Características.

Entre las características de la productividad, Castro (2020) menciona que existen 3 principales:

La organización y sistematización, consiste en que la empresa debe ser dinámica y perseguir el logro de metas, que cada cierto tiempo deben ser replanteadas y reevaluadas para conocer cuáles serán las nuevas metas.

La productividad debe estar caracterizada por la aplicación de métodos de trabajo que buscan que la producción y desempeño de actividades sea más

eficiente. Para ello, es necesario evaluar cada cierto tiempo el desempeño humano, la utilización de recursos y el estado de la maquinaria empleada.

Es importante que se utilicen los estilos de dirección en los que se establezcan claramente procesos de planificación, organización y control, el diseño organizacional, la determinación de los puestos laborales, sistemas contables, supervisión y dirección del personal, etc.

2.2.2.3. Factores que afectan la productividad laboral.

Entre los factores que afectan la productividad laboral, (Koontz & Weihrich, 2007), mencionan: la claridad, la capacidad de los trabajadores, la comunicación efectiva en toda la organización y el ambiente laboral físico.

En cuanto a la claridad, es importante que se tengan claramente establecidas las funciones de cada colaborador.

La capacidad de los trabajadores, deben ser reforzadas frecuentemente mediante capacitaciones.

La comunicación efectiva en toda la organización, a fin de comunicar claramente órdenes, avances, problemas y soluciones.

Por último, ambiente laboral físico adecuado que permita que el trabajador cumpla correctamente con todas sus actividades con los recursos que necesite.

2.2.2.4. Teorías sobre la productividad laboral.

Klingner y Nalbandian (2002) sustentaron tres teorías de productividad entre las que encontramos la teoría de equidad, teoría de las expectativas y la teoría de las metas.

La primera teoría, la teoría de la equidad, menciona que para que los colaboradores tengan un mayor compromiso con la organización es muy

importante el trato que reciben de sus superiores, ya que esta es la cualidad que más valoran. El trato, el compromiso y la lealtad de los colaboradores directamente proporcional con su nivel de lealtad y productividad.

Para que en la organización todos los colaboradores perciban que son tratados dignamente, es formar a los superiores de cada área a gestionar sus emociones en caso de problemas e inconvenientes. Por otro lado, se observó que, para que los colaboradores sean más productivos y tengan un mejor desempeño en la organización, es necesario que sientan que su remuneración es equitativa con respecto al sueldo que ganan en comparación a compañeros que se encuentran al mismo nivel jerárquico y que desarrollan funciones del mismo nivel de dificultad; es así como debe ser equitativo entre lo que da el colaborador y lo que recibe de la empresa, si se busca que tengan un mejor desempeño laboral.

La segunda teoría, la teoría de las expectativas, expone que siempre y cuando el colaborador sienta que pertenece a la organización será más productivo. Sin embargo, no se puede tener una noción objetiva al respecto, pues dependerá de la percepción propia de cada colaborador.

La percepción del trabajador está influenciada por aspectos como las expectativas, la instrumentalidad y la valencia. En cuanto a las expectativas es lo que la persona cree que desempeñará y por lo que tendrá que esforzarse, que al final se contrastará con la realidad. En relación con la instrumentalidad, esta hace referencia a lo que las personas perciben de la tarea que han realizado y cómo las afectó. Por último, la valencia es lo que el trabajador percibe con respecto al resultado logrado.

La tercera teoría, la de las metas, menciona que existen factores que motivan a los colaboradores a cumplir con sus metas laborales. Esto quiere decir que, cuando el colaborador se siente motivado por cumplir una meta en específico, es capaz de hacerlo de forma eficaz y eficiente.

Es por este motivo que se sugiere que para que se logre una mayor productividad laboral, se desarrollen objetivos que signifiquen un reto para el trabajador, que lo mantenga motivado en todo el proceso y se pueda lograr el resultado deseado de la mejor manera posible y con el mejor uso de recursos, materiales, monetarios y de tiempo, factible.

Asimismo, es más que fundamental que los retos sean establecidos en base a las capacidades de cada miembro de la empresa, ya que si, se determina un reto difícil de lograr, tendrá el efecto contrario, no se logrará ningún objetivo y se generarán sentimientos negativos y de rechazo por parte del trabajador a la tarea o hasta por el trabajo en general.

Por otro lado, según Gutiérrez (2010), la teoría de la productividad menciona que la productividad está basada en la motivación, por lo que no siempre se puede confiar en el talento. Es por esta razón que no importa que tan talentoso sea alguien, si no tiene la motivación suficiente, no será productivo. Del mismo modo, se fundamenta que la productividad se compone por la eficiencia, la efectividad y la cantidad total de productividad.

Sobre el mismo tema, Camisón et al. (2006) menciona que la productividad es la capacidad de producir una cantidad bastante considerable en función a los recursos con los que se cuenta y que se compone por dimensiones

como la calidad y cantidad de la maquinaria y la planta, la producción, la tecnología y los estilos de dirección que se apliquen.

2.2.2.5. Dimensiones de productividad.

(Castro, 2020), menciona que, debido a la importancia de la productividad para las empresas, es fundamental abordarla a nivel de sus dimensiones, las cuales se expondrán a continuación.

2.2.2.5.1. Eficiencia.

Aunque la eficiencia es fundamental para la empresa, no lo es todo para lograr que la organización sea productiva, por tal motivo Castro (2020), plantea que, para obtener mejores resultados, lo mejor será comunicarse con cada colaborador de una forma en la que se garantice su entendimiento sobre la tarea, que es lo que se tiene que cumplir y bajo qué parámetros.

La eficiencia tiene 2 componentes a tener en cuenta, que son: mayores ventas y el crecimiento económico. El primero, suele ser una obsesión para las empresas y constituyen sus objetivos principales, ya que solo se enfocan en comercializar su producto.

En relación con el crecimiento económico, este aporta al crecimiento de la empresa, por lo que debe vender y reducir los costos al mismo tiempo, lo que les permitirá acumular patrimonio (Castro, 2020)

2.2.1.5.2. Eficacia.

La eficacia es la medición de las actividades realizadas para el logro de objetivos y son comparados con resultados previos en la propia organización. Se conocen 2 indicadores de eficacia, entre los que encontramos: el logro de objetivos económicos y la capacidad de optimizar los recursos.

Se observa que, para lograr tener mayores ventas, se suele disminuir el precio original y ofrecer ofertas para que los consumidores opten por comprar, en lugar de a los competidores.

En el segundo indicador, encontramos que se busca ofrecer la mejor calidad de los recursos para que el cliente los elija, utilizando la menor cantidad de recursos posibles (Castro, 2020).

2.2.1.5.3. Gestión de calidad.

Es necesario que siempre se tenga en cuenta y se cuide la calidad de los productos, por lo que debe determinarse como un objetivo constante con estándares de medida que siempre se deben superar. Es así que, teniendo claridad al respecto, se pueden identificar y resolver posibles problemas en el proceso.

Es por esta razón que se plantean indicadores de calidad como: comparación con los estándares determinados desde perspectiva de personas y de maquinaria especializada, evaluación sobre si es que se cubren las necesidades, motivaciones y gustos de los clientes (Castro, 2020).

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Marco Conceptual de las Variables

Gestión del talento humano. De acuerdo con Chiavenato (2009), la gestión del talento humano se compone de una serie de directrices esenciales para poder dirigir los aspectos gerenciales y administrativos del personal de manera efectiva.

Productividad laboral. Instituto Peruano de Economía (2007) la define como “La productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo” (párr. 1).

Producir. Real Academia Española (2014) la define como “Crear cosas o servicios con valor económico” (párr. 8).

Gestión de recursos humanos. Chiavenato (2009) define gestión de recursos humanos como “La administración de recursos humanos consiste en la planeación, organización de desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal” (p.104).

Gestionar. Según la Real Academia Española (2001) gestionar se define como “Ocuparse de la administración, organización y funcionamiento de una empresa, actividad económica u organismo” (párr. 2).

Notario. La Real Academia Española (2014) la define como “funcionario público facultado para dar fe de los contratos, testamentos y otros actos extrajudiciales, conforme a las leyes” (párr. 1).

Incentivos. Centro para el Análisis de las Decisiones Públicas (2020) define los incentivos como “cualquier cosa que motive a una persona a hacer algo” (párr. 1)

2.3.1. Marco Conceptual de las Dimensiones

Conocimiento. Hislop (2013) define al conocimiento como "un conjunto de información, habilidades y experiencias que los individuos adquieren a través del tiempo, los cuales les permiten interpretar y navegar su entorno" (p. 15).

Habilidades. Warhurst et al. (2017) refirieron que las habilidades “son el conjunto de competencias y capacidades que permiten a una persona ejecutar tareas específicas de manera efectiva” (p. 47).

Actitud. De acuerdo con la Real Academia Española (2014) la actitud se refiere a la “disposición de ánimo manifestada de algún modo”(par 2).

Capacidades. Grant (2021) indica que el término capacidad hace alusión a

“conjunto de recursos y habilidades que una entidad, como un individuo o una organización, posee y puede utilizar para lograr un objetivo específico" (p. 89).

Motivación. La Real Academia Española (2014) manifiesta que la motivación es el “conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona” (par 3).

Eficiencia. Jones et al. (2000) indican que la eficiencia, hace alusión a “la capacidad para lograr un fin utilizando los mínimos recursos posibles y evitando el desperdicio" (p. 42).

Eficacia. Turner (2014) definió la eficacia como "la medida en la que se alcanzan los resultados deseados o previstos" (p. 22).

Gestión de calidad. Goetsch y Davis (2015) manifestaron que la gestión de calidad "es un enfoque para la mejora continua de la calidad de productos y servicios" (p. 17).

CAPÍTULO III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

H.G: Existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023.

3.2. Hipótesis Específicas

H.E1: Existe relación entre el conocimiento del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023.

H.E.2: Existe relación entre las habilidades del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023.

H.E.3: Existe relación entre la actitud del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023.

H.E.4: Existe relación entre las capacitaciones brindadas al personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023.

H.E.5: Existe relación entre la motivación que posee el personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023.

3.3. Variables

3.3.1. Definición Conceptual.

Gestión del talento humano

La gestión del talento humano, según la definición de (Caicho, 2021), implica el proceso mediante el cual se adquiere capital intelectual valioso. Este capital intelectual posibilita la gestión, reclutamiento, evaluación, capacitación, supervisión y todas las actividades relacionadas con las habilidades y aptitudes de los empleados.

Productividad laboral

La productividad laboral, según lo mencionado por (Castro, 2020), se define como la habilidad para llevar a cabo actividades y utilizar recursos de manera eficiente y efectiva, con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos por la organización.

3.3.2. Operacionalización.

Gestión del talento humano

(Rodríguez, 2009) propone cinco dimensiones para la gestión del talento humano, las cuales comprenden conocimiento, habilidades, actitud, capacidades y motivaciones.

Productividad laboral

(Castro, 2020) señala que, dada la importancia de la productividad para las empresas, es esencial abordarla considerando sus dimensiones fundamentales, las cuales incluyen eficiencia, eficacia y gestión de calidad.

Cuadro de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	(Caicho, 2021) define a la gestión del talento humano como el proceso por el cual se lleva a obtener capital intelectual valioso, el cual permite gestionar, reclutar, evaluar, capacitar, controlar y todo lo relacionado con las capacidades y aptitudes de los empleados.	(Rodríguez, 2009) identifica cinco dimensiones para la gestión del talento humano, las cuales son: conocimiento, habilidades, actitud, capacidades y motivaciones.	D1: Conocimiento	I1.1 Adquisición del conocimiento I1.2 Conversión del conocimiento I1.3 Aplicaciones del conocimiento I1.4 Protección del conocimiento I1.5 Orientación a resultados	1, 2, 3, 4, 5 y 6	Likert
			D2: Habilidades	I2.1 Vocación de servicio I2.2 Trabajo en equipo	7, 8 y 9	
			D3: Actitud	I3.1 Esfuerzo I3.2 Responsabilidad y disciplina I3.3 Compromiso	10, 11 y 12	
			D4: Capacidades	I4.1 Programas de capacitación I4.2 Evaluaciones del desenvolvimiento I4.3 Recompensas	13, 14 y 15	
			D5: Motivaciones	I5.1 Seguridad I5.2 Crecimiento profesional	16, 17, 18 y 19	

V2 PRODUCTIVIDAD LABORAL	La productividad laboral es, como menciona (Castro, 2020), la capacidad de desarrollar actividades y emplear recursos de la forma deseada y de manera eficaz para el logro de los objetivos de la organización.	(Castro, 2020) menciona que, debido a la importancia de la productividad para las empresas, es fundamental abordarla a nivel de sus dimensiones, las cuales son: eficiencia, eficacia y gestión de calidad.	D1: Eficacia	I1.1 Indicadores externos	1, 2, 3,	Likert
				I1.2 Indicadores internos	4, 5, 6	
				I1.3 Participación en el mercado	y 7	
			D2: Efectividad	I2.1 Cumplimiento de cantidad	8, 9 y 10	
				I2.2 Concordancia con calidad		
				I2.3 Cumplimiento con la oportunidad de entrega		
			D3: Gestión de calidad	I3.1 Retrabajo	11, 12 y 13	
				I3.2 Inventario		
				I3.3 Ratio de operación		

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

4.1.1. Método universal

En la ejecución de este estudio, se adoptó el método científico como enfoque fundamental. De acuerdo con la perspectiva de Hernández y Mendoza (2018), la investigación científica “se concibe como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno; es dinámica, cambiante y evolutiva. Se puede manifestar de tres formas o seguir tres rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta” (p. 13).

4.1.1. Método general

El método utilizado en la presente investigación fue el método deductivo, el mismo que se encarga de hacer una inferencia a partir de determinadas premisas, de la que se obtendrá una conclusión.

De acuerdo con Dávila (2006) en este método se ponen en orden hechos descubiertos o conocidos, a partir de los cuales se obtendrán conclusiones en forma de argumentos. Entonces, esta tesis usa ese método porque se busca analizar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral.

4.1.1. Método específico

En esta investigación, se emplearon métodos específicos, siendo estos, el histórico, comparativo y estadístico, con el propósito de abordar de manera rigurosa la temática en cuestión. En cuanto al método histórico, Baena (2014), lo conceptualiza como una orientación que transita de manera cronológica del pasado al presente, proyectándose al futuro, donde la extensión futura se equipara a la etapa considerada del pasado. Con relación al método comparativo, se entiende como un procedimiento de comparación sistemática de casos de análisis, orientado principalmente a la generalización empírica y la verificación de hipótesis (Baena, 2014). Por último, el método estadístico, descrito por Dávila (2006), consiste en un conjunto de procedimientos destinados a asegurar la obtención de resultados fiables en la investigación.

4.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se utilizó es de tipo básico, dado que su objetivo es aportar nuevos conocimientos a los principios teóricos ya establecidos sobre un fenómeno en específico. Según Baena (2014), el tipo de investigación básica se denomina también pura o dogmática, estudia un problema en busca de obtener nuevo conocimiento.

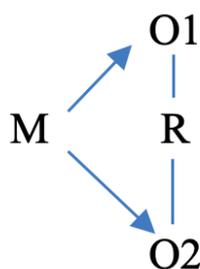
De esta forma, el fin fundamental es hallar la relación entre las variables de estudio, las cuales podrán extender la comprensión de la gestión del talento humano y la productividad laboral.

4.3. Nivel de investigación

La presente investigación empleó el nivel de investigación de carácter correlacional; acerca de este nivel Hernández et al. (2014) menciona que su

propósito es determinar la relación que existe entre dos o más variables o dimensiones.

De esta forma, se midió la gestión de talento humano y la productividad de los colaboradores de la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023, para posteriormente cuantificar y analizar la vinculación entre variables, y así determinar la veracidad de las hipótesis planteadas, conforme se muestra en el esquema presentado a continuación:



Donde:

M = Muestra

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = Relación

4.4. Diseño de investigación

En relación con el diseño de investigación del presente trabajo de investigación, se basó en el diseño no experimental, este se caracteriza según Hernández et al. (2014) por no manipular de manera deliberada ninguna de las variables de estudio, dado que únicamente se observan los fenómenos analizados en su entorno natural para después poder estudiarlos.

Los autores mencionan también que, el diseño de investigación no experimental es de corte transversal, es decir que los datos serán recabados en un

solo momento, puesto que su propósito es la descripción de variables y su análisis acerca de cómo se comportan en un momento determinado. Según lo expuesto, la información se recopilará en el periodo comprendido por el año 2023.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

La población según Arias et al. (2016), es el conjunto limitado o ilimitado de elementos que presentan propiedades en común y para quienes las conclusiones de la investigación se harán extensivas. Para el presente estudio, se tiene como población a los colaboradores de la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, la cual se compone por 30 colaboradores en total.

Al respecto, para los criterios de inclusión de la presente investigación se tomarán en cuenta como participantes los trabajadores pertenecientes a la notaría mencionada. Por lo tanto, no participarán aquellas personas pertenecientes a otras empresas o que no se encuentran laborando en dicha institución.

4.5.1. Muestra

Respecto a la muestra, Arias et al. (2016) lo define como el subconjunto representativo y finito que se extrae de la población. Considerando que la población de estudio es mínima, la muestra será la misma, siendo así una muestra censal.

Según Baena (2014), el tipo de muestra censal es aquel donde todas las unidades de investigación también son consideradas como muestra. Por este motivo, la población se considera de manera simultánea como población y muestra.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.6.1. Técnicas de Recolección de información.

En el marco de la presente investigación, se empleó la técnica de recolección de información mediante el uso de cuestionarios. Siguiendo la perspectiva de Hernández et al. (2014), los cuestionarios, como instrumentos estructurados, desempeñan un papel crucial al recabar información específica de los participantes, siendo diseñados meticulosamente para obtener datos necesarios sobre las variables de estudio.

4.6.2. Instrumentos de Recolección de datos

En consonancia con la técnica de investigación, se hizo uso de la encuesta como instrumento de investigación, dado que permitió la recopilación de información necesaria, y que a su vez evaluó la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la notaría Yarasca Cíprano, Provincia de Concepción, 2023.

4.6.2.1. Validez

Para evaluar la validez del instrumento, se llevó a cabo el proceso por juicio de expertos, siendo tres jurados especialistas en la materia de estudio quienes emitieron su juicio para determinar la validez del cuestionario. Los jurados concluyeron que el instrumento de recolección de datos es válido para el cumplimiento de los objetivos del estudio, emitiendo su evaluación correspondiente, a través de una ficha de evaluación adjuntada en el anexo 9.

4.6.2.2. Confiabilidad

En relación a la confiabilidad del instrumento empleado en el presente estudio, se llevó a cabo un análisis de confiabilidad previo a la aplicación en la

muestra de investigación. Para ello, se desarrolló una prueba piloto, y posteriormente el análisis de fiabilidad, para la primera variable se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,993 y para la segunda variable un coeficiente de 0.989, estos índices indican una confiabilidad alta respecto al instrumento.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En función del procesamiento de la información, a partir de la recopilación de cuestionarios, el presente trabajo de investigación desarrolló una base datos cuya información se procesó estadísticamente en el programa SPSS v. 26, es así como se logró obtener gráficos y tablas que fueron analizados teniendo en cuenta los objetivos planteados por la investigación.

Como técnicas de procesamiento de datos se considera tres técnicas propuestas por Valderrama (2015):

- a. Consistenciación: Se excluyen los datos inválidos por parte de los encuestados (pruebas incompletas, respuestas múltiples, datos con falta de veracidad).
- b. Clasificación: Se agrupan los datos respecto a cada variables, considerando los promedios y frecuencias.
- c. Tabulación: Se clasifican los datos de forma manual en relación a cada variable y dimensión.

Luego de ello, se realiza el análisis estadístico, haciendo uso del software mencionado con anterioridad, para ello se efectúan dos tipos de análisis, que según Valderrama (2015) son:

- **Análisis descriptivo:** Mediante ello se identifican las frecuencias acumuladas y porcentuales en base a cada variable y sus dimensiones, además de genera gráficos y tablas que detallan esta descripción.
- **Análisis inferencial:** Para ello, se realizan las pruebas de hipótesis y se identifican los coeficientes de correlación en base a cada objetivo de la investigación.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Finalmente, en relación con los aspectos éticos que guían la presente investigación, estas fueron orientadas a preservar los aspectos de confidencialidad y anonimato de cada participante. Cabe mencionar que el tratamiento de la información siguió parámetros estrictos para resguardar la objetividad de la investigación.

CAPÍTULO V. RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

5.1.1.-Esudio Descriptivo de la Variables Gestión de Talento Humano

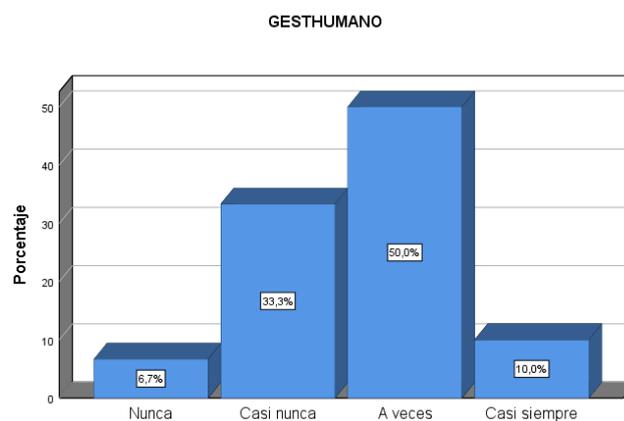
Tabla 1.

Nivel de gestión del talento humano

		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	10	33,3	33,3	40,0
	A veces	15	50,0	50,0	90,0
	Casi siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 1.

Percepción de gestión del talento humano



En la tabla y figura 1 referente a la variable “gestión de talento humano” se puede observar que, un pequeño porcentaje (6.7%) indica que la gestión del talento humano en la notaría "Nunca" se lleva a cabo de manera efectiva. Por otro lado, un grupo más grande (33.3%) menciona que esto ocurre "Casi nunca". La mayoría de los empleados (50%) siente que la gestión de talento humano se realiza "A veces". Finalmente, un porcentaje reducido (10%) opina que la gestión del talento humano se lleva a cabo "Casi siempre". Estos resultados indican que existe un desafío en la notaría en cuanto a la consistencia y efectividad de la gestión del talento humano, ya que la mayoría de los empleados perciben que esto se hace solo ocasionalmente o con poca frecuencia. Esta situación podría tener implicaciones en la productividad laboral y en la satisfacción de los trabajadores, sugiriendo la necesidad de mejorar las prácticas de gestión de recursos humanos en la organización.

Dimensión Conocimiento

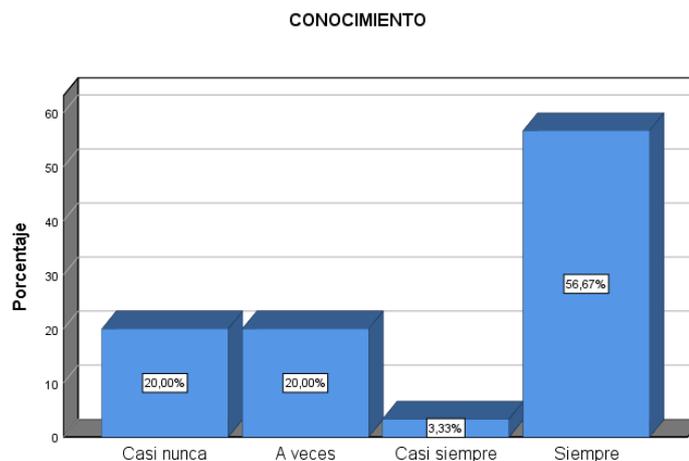
Tabla 2.

Percepción sobre conocimiento.

CONOCIMIENTO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	6	20,0	20,0	40,0
	Casi siempre	1	3,3	3,3	43,3
	Siempre	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 2.

Percepción sobre conocimiento.



En la tabla y figura 2 respecto a la dimensión “conocimiento” se puede evidenciar un porcentaje significativo (56.7%) de los empleados afirma que “Siempre” posee conocimiento en esta área. Sin embargo, una proporción considerable (20%) menciona que “Casi nunca” tiene conocimiento, mientras que el mismo porcentaje (20%) indica que esto ocurre “A veces”. Un número reducido de empleados (3.3%) manifiesta que “Casi siempre” está al tanto de las prácticas de gestión de talento humano. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de los empleados se siente bien informada en cuanto a la gestión de talento humano, un segmento significativo aún experimenta dudas o carencias de conocimiento en esta área. Esto destaca la importancia de la capacitación y la comunicación efectiva en la organización para mejorar la comprensión y el conocimiento de los empleados sobre las prácticas de gestión de talento humano y, en última instancia, potenciar la productividad laboral.

Dimensión Habilidades

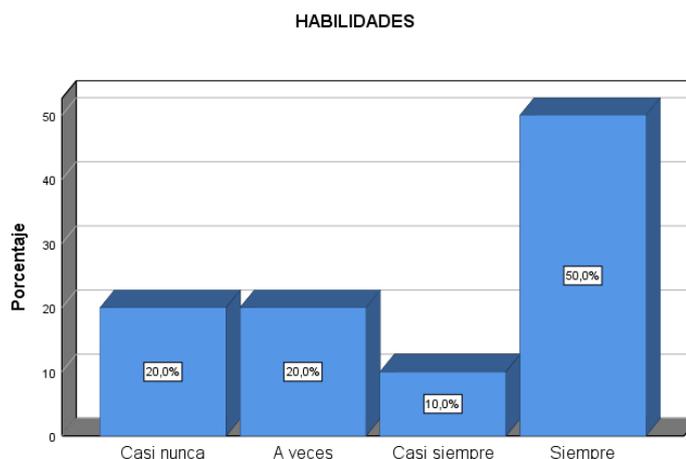
Tabla 3.

Percepción de habilidades

HABILIDADES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	6	20,0	20,0	40,0
	Casi siempre	3	10,0	10,0	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3.

Percepción de habilidades



Respecto a la tabla y figura 3 en la dimensión “habilidades”, se puede identificar que, la mayoría de los empleados (50%) afirma que "Siempre" posee habilidades en esta área, lo que sugiere un nivel de confianza significativo en sus capacidades. Sin embargo, un porcentaje notable (20%) menciona que "Casi nunca" tiene habilidades en gestión de talento humano, mientras que otro 20% indica que esto ocurre "A veces". Un número más reducido de empleados (10%)

manifiesta que "Casi siempre" posee habilidades en esta área. Estos resultados reflejan una diversidad en la percepción de las habilidades relacionadas con la gestión de talento humano entre los empleados, lo que puede influir en su capacidad para contribuir a la productividad laboral. Se destaca la importancia de proporcionar oportunidades de desarrollo y capacitación para fortalecer estas habilidades y garantizar un desempeño efectivo en la gestión de talento humano en la notaría.

Dimensión Actitud

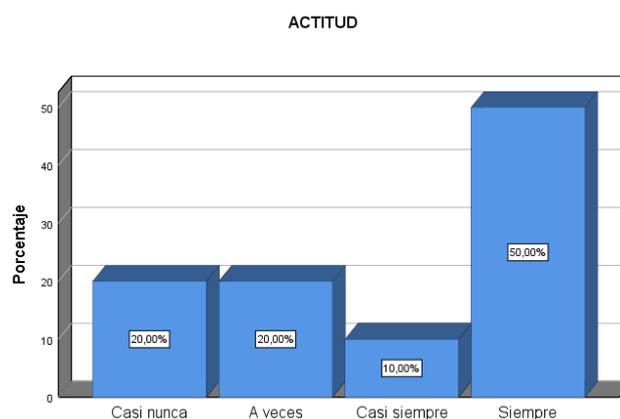
Tabla 4.

Percepción sobre la actitud

		ACTITUD			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Casi nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	6	20,0	20,0	40,0
	Casi siempre	3	10,0	10,0	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 4.

Percepción sobre la actitud



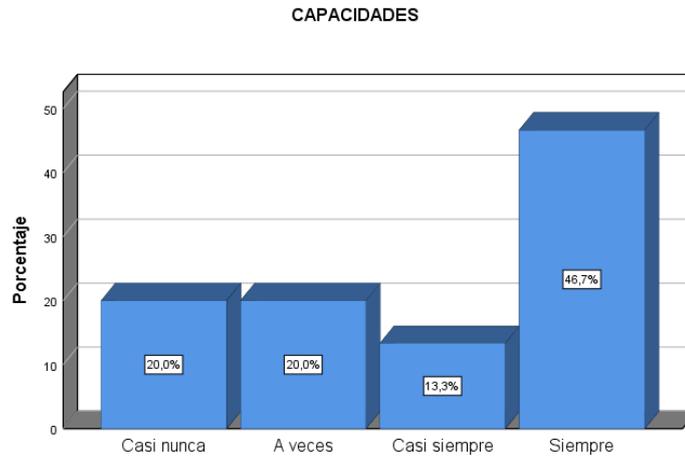
En la tabla y figura 4 se muestra que, la mitad de los empleados (50%) afirma que "Siempre" mantienen una actitud positiva en esta área, lo que indica un nivel de compromiso y satisfacción significativo con las prácticas de gestión de talento humano en la notaría. Sin embargo, un porcentaje igualmente significativo (20%) menciona que "Casi nunca" tienen una actitud positiva, mientras que otro 20% indica que esto ocurre "A veces". Un número más reducido de empleados (10%) manifiesta que "Casi siempre" mantienen una actitud positiva hacia la gestión de talento humano. Estos resultados sugieren que, aunque una proporción importante de empleados muestra una actitud positiva constante, existe un segmento que experimenta fluctuaciones en su actitud, lo que podría estar relacionado con diferentes factores dentro de la organización.

Dimensión Capacidades

Tabla 5.

Percepción sobre capacidades

		CAPACIDADES			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	6	20,0	20,0	40,0
	Casi siempre	4	13,3	13,3	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 5.*Percepción sobre capacidades*

La tabla y figura 5, respecto a la dimensión de capacidades, se pone de manifiesto que casi la mitad de los empleados (46.7%) afirma que "Siempre" posee las capacidades necesarias en esta área, lo que sugiere un nivel de confianza y habilidad significativo. Sin embargo, un porcentaje igualmente importante (20%) menciona que "Casi nunca" tiene estas capacidades, mientras que otro 20% indica que esto ocurre "A veces". Un número más reducido de empleados (13.3%) manifiesta que "Casi siempre" posee estas capacidades. Estos resultados resaltan que existe una diversidad en la percepción de las capacidades relacionadas con la gestión de talento humano entre los empleados, lo que puede influir en su efectividad en esta área y, por ende, en la productividad laboral. Es esencial proporcionar oportunidades de desarrollo y capacitación para fortalecer estas capacidades y garantizar un desempeño efectivo en la gestión de talento humano en la notaría.

Dimensión de Motivaciones

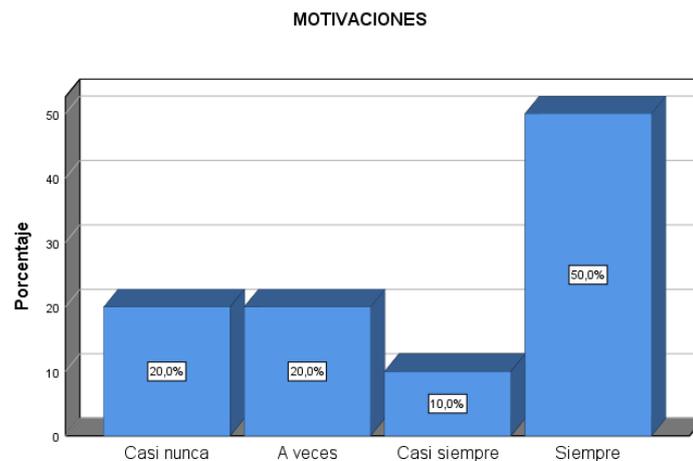
Tabla 6.

Percepción sobre motivaciones

MOTIVACIONES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	6	20,0	20,0	40,0
	Casi siempre	3	10,0	10,0	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 6.

Percepción sobre motivaciones



Referente a la tabla y figura 6, en la dimensión motivaciones se puede evidenciar que la mitad de los empleados (50%) afirma que "Siempre" están motivados en esta área, lo que indica un alto nivel de compromiso y entusiasmo con respecto a las prácticas de gestión de talento humano en la notaría. Sin embargo, un porcentaje igualmente significativo (20%) menciona que "Casi nunca" están motivados, mientras que otro 20% indica que esto ocurre "A veces".

Un número más reducido de empleados (10%) manifiesta que "Casi siempre" están motivados en esta área. Estos resultados sugieren que, aunque una proporción importante de empleados muestra una alta motivación constante, existe un segmento que experimenta fluctuaciones en su nivel de motivación, lo que podría estar relacionado con diferentes factores dentro de la organización. Mantener un alto nivel de motivación entre los empleados es esencial para mejorar la gestión de talento humano y, en última instancia, impulsar la productividad laboral y el compromiso del personal.

5.1.2. Estudio Descriptivo de la Variable Productividad Laboral

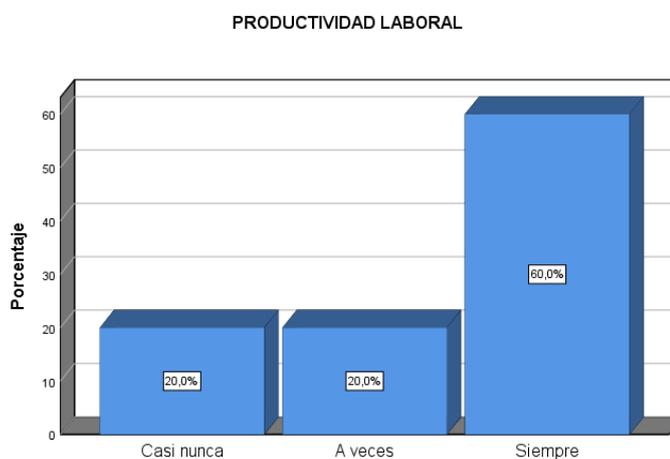
Tabla 7.

Percepción sobre la productividad laboral

PRODUCTIVIDAD LABORAL					Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Casi nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	6	20,0	20,0	40,0
	Siempre	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 7.

Percepción sobre la productividad laboral



En la tabla y figura 7, respecto a la variable “productividad laboral”, se puede evidenciar que una gran mayoría de los empleados (60%) afirma que "Siempre" son productivos en su trabajo, lo que sugiere un alto nivel de eficiencia y desempeño laboral constante. Sin embargo, un porcentaje significativo (20%) menciona que "A veces" son productivos, mientras que otro 20% indica que esto ocurre "Casi nunca". Estos resultados reflejan una diversidad en la percepción de la productividad laboral entre los empleados, lo que podría estar relacionado con factores como la gestión de talento humano y las condiciones de trabajo en la notaría. Es importante analizar las causas de las fluctuaciones en la productividad laboral y tomar medidas para promover un ambiente laboral que favorezca un alto rendimiento de manera constante.

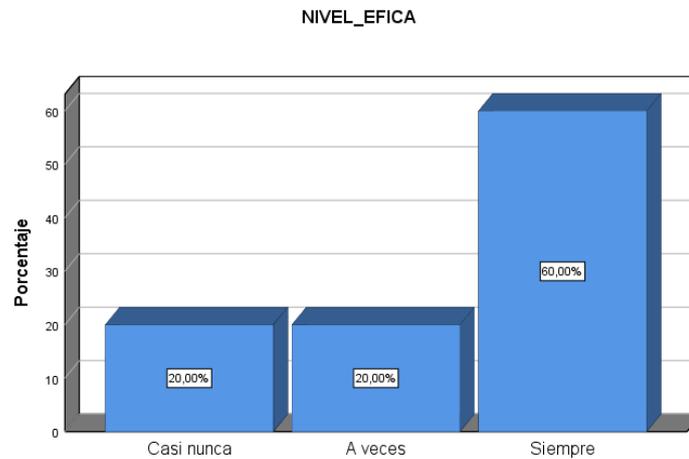
Tabla 8.

Percepción sobre eficacia

		EFICACIA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	6	20,0	20,0	40,0
	Siempre	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 8.

Percepción sobre eficacia



La tabla y figura 8, muestra que la mayoría de los empleados (60%) afirma que "Siempre" son eficaces en su trabajo, lo que sugiere un alto nivel de capacidad para lograr resultados de manera constante. Sin embargo, un porcentaje significativo (20%) menciona que "A veces" son eficaces, mientras que otro 20% indica que esto ocurre "Casi nunca". Estos resultados reflejan una diversidad en la percepción de la eficacia laboral entre los empleados, lo que podría estar relacionado con factores como la gestión de talento humano y las condiciones de trabajo en la notaría. Es importante analizar las causas de las fluctuaciones en la eficacia laboral y tomar medidas para promover un ambiente laboral que favorezca la consecución de resultados de manera constante.

Dimensión Efectividad

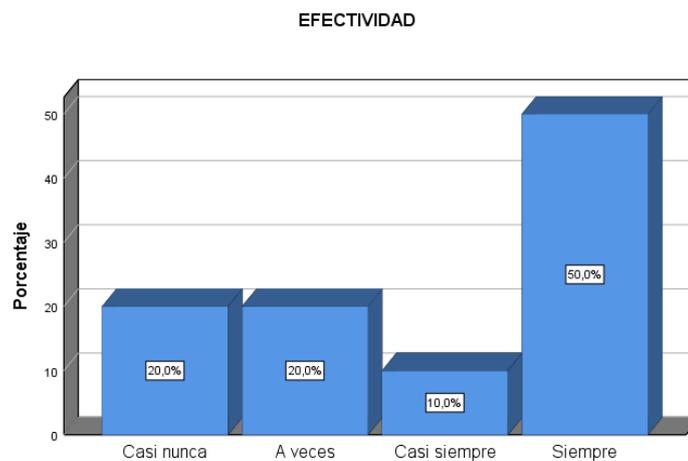
Tabla 9.

Percepción sobre efectividad

EFECTIVIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	6	20,0	20,0	40,0
	Casi siempre	3	10,0	10,0	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 9.

Percepción sobre efectividad



Con referencia en la tabla y figura 9 y la dimensión “Efectividad”, se observa que la mayor parte del personal (50%, 15 empleados) indica que "Siempre" son efectivos en su trabajo. Esto sugiere una tendencia positiva hacia una alta productividad y eficiencia en la mayoría de los empleados. Sin embargo, es notable que un 40% del personal (20%, 6 empleados en cada categoría) siente que son efectivos "A veces" o "Casi nunca", indicando que existe un segmento

significativo de la fuerza laboral que no se percibe consistentemente efectivo. Este hallazgo es crucial, ya que señala áreas de oportunidad para mejorar la gestión del talento humano y las estrategias de motivación y capacitación, con el fin de elevar la efectividad general en el trabajo. Por último, un 10% (3 empleados) considera que son efectivos "Casi siempre", lo que sugiere un nivel de eficiencia considerable, aunque aún mejorable. En resumen, mientras que hay una predominancia de alta efectividad, también hay indicios claros de la necesidad de fortalecer la efectividad en un porcentaje importante del personal.

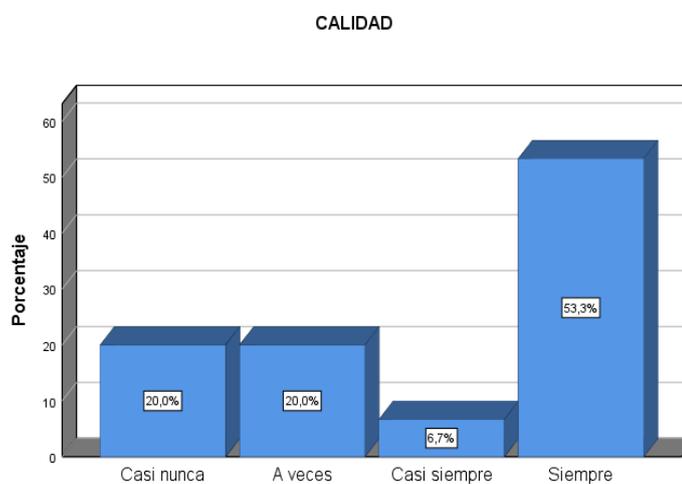
Tabla 10.

Percepción de calidad

		CALIDAD			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Casi nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	6	20,0	20,0	40,0
	Casi siempre	2	6,7	6,7	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Figura 10.

Percepción de calidad



En la tabla y figura 10, respecto a la dimensión “calidad” se muestra que, la mayoría de los empleados (53,3%, 16 personas) perciben que siempre mantienen una alta calidad en su trabajo, lo cual indica un nivel de compromiso y competencia sobresaliente en más de la mitad de la plantilla. Sin embargo, un 40% del personal (20%, 6 personas en cada categoría) siente que solo alcanzan esta calidad "A veces" o "Casi nunca", lo que sugiere áreas de mejora en términos de habilidades, capacitación o motivación. Este segmento considerable del personal podría beneficiarse de intervenciones específicas para mejorar la calidad de su trabajo. Curiosamente, solo un 6,7% (2 empleados) considera que alcanzan la calidad "Casi siempre", lo que puede reflejar una percepción moderada de su consistencia en el desempeño. Estos datos subrayan la importancia de enfocarse no solo en aquellos que regularmente alcanzan altos estándares, sino también en apoyar y desarrollar a aquellos cuyo rendimiento en calidad es variable o insuficiente.

5.2. Contraste de hipótesis

5.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 11.

Prueba de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN_TALENTO	,807	30	,000
PRODUCTIVIDAD_LABORAL	,770	30	,000

Para la presente investigación se llevó a cabo la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, ya que la muestra está constituida por 30 individuos (<50), por lo

tanto, se determina que los datos son no paramétricos, ya que el índice de normalidad es de 0,000, lo cual determina que se debe emplear el coeficiente de Spearman para determinar la correlación entre ambas variables.

5.2.2. Pruebas de correlación

HG: Existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023.

Tabla 12.

Correlación entre gestión del talento humano y productividad laboral.

Correlaciones			PRODUCTIVIDAD_	
			GESTIÓN_TALENTO	LABORAL
Rho de	GESTIÓN_T	Coefficiente de correlación	1,000	,874**
Spearman	ALENTO	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	PRODUCTI	Coefficiente de correlación	,874**	1,000
	VIDAD_LA	Sig. (bilateral)	,000	.
	BORAL	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 12 se presenta el valor del coeficiente de correlación de Spearman, el cual es de 0,874, lo que indica una correlación positiva fuerte entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano. La significancia estadística se indica con " $p < 0.05$ ". Esto significa que el valor de p es menor que 0.05, lo que sugiere que la correlación encontrada es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%. Estos resultados afirman que a medida que mejora la gestión del talento humano en la notaría, la productividad laboral tiende a aumentar. Esta información es valiosa para la

notaría, ya que sugiere que invertir en prácticas y estrategias de gestión del talento humano puede tener un impacto positivo en la productividad de sus empleados.

H.E.1: Existe relación entre el conocimiento del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023.

Tabla 13.

Correlación entre la dimensión conocimiento y la variable productividad laboral.

			Correlaciones	
			DIMENSIÓN_CO NOCIMIENTO	PRODUCTIVIDAD_ LABORAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN_ CONOCIMIE NTO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,897**
		N	30	30
	PRODUCTIVI DAD_LABOR AL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,897**	1,000
		N	30	30

En la tabla 13 se presenta el valor del coeficiente de correlación de Spearman el cual es de 0,987, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre el conocimiento del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano. La significancia estadística se indica con $p < 0.05$, esto significa que el valor de p es menor que 0.05, lo que sugiere que la correlación encontrada es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%. En base a estos resultados, podemos interpretar que hay una fuerte relación positiva entre el conocimiento del personal y la productividad laboral en la notaría, esto implica que a medida que el personal adquiere más conocimiento y competencias relevantes para su trabajo, la productividad laboral tiende a aumentar, esta

relación es relevante para la notaría, ya que sugiere que invertir en el desarrollo del conocimiento y habilidades del personal podría tener un impacto positivo en su productividad.

H.E.2: Existe relación entre las habilidades del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023.

Tabla 14.

Correlación entre la dimensión habilidades y la variable productividad laboral.

Correlaciones				
			DIMENSIÓN_HABI LIDADES	PRODUCTIVIDAD_ LABORAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN_HABILID ADES	Coefficiente de correlación	1,000	,886**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD_LA BORAL	Coefficiente de correlación	,886**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14 se presenta el el valor del coeficiente de correlación de Spearman de 0,886, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre las habilidades del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano. La significancia estadística se indica con " $p < 0.05$ ". Esto significa que el valor de p es menor que 0.05, lo que sugiere que la correlación encontrada es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%. En base a estos resultados, podemos interpretar que hay una fuerte relación positiva entre las habilidades del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano en la Provincia de Concepción en 2023. Esto implica que a medida que el personal

posee un conjunto más amplio de habilidades y competencias relacionadas con su trabajo, la productividad laboral tiende a aumentar. Esta relación es relevante para la notaría, ya que sugiere que invertir en el desarrollo de habilidades y competencias de su personal podría tener un impacto positivo en su productividad.

H.E.3: Existe relación entre la actitud del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023.

Tabla 15.

Correlación entre la dimensión actitud y la variable productividad laboral.

		Correlaciones		
			PRODUCTIVI DIMENSIÓN_ ACTITUD	DAD_LABOR AL
Rho de	DIMENSIÓN_ACTITUD	Coefficiente de correlación	1,000	,832**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD_LAB	Coefficiente de correlación	,832**	1,000
	ORAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15 se presenta el valor del coeficiente de correlación de Spearman de 0,832, lo que indica una correlación positiva fuerte entre la actitud del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano. La significancia estadística se indica con " $p < 0.05$ ". Esto significa que el valor de p es menor que 0.05, lo que sugiere que la correlación encontrada es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%. Basándonos en estos resultados, podemos interpretar que existe una fuerte relación positiva entre la actitud del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano en

la Provincia de Concepción en 2023. Esto significa que cuando el personal tiene una actitud positiva hacia su trabajo y su entorno laboral, tiende a ser más productivo. Esta relación es relevante para la notaría, ya que sugiere que promover una cultura de trabajo positiva y mantener una fuerza laboral motivada y comprometida puede tener un impacto positivo en la productividad.

H.E.4: Existe relación entre las capacitaciones brindadas al personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023.

Tabla 16.

Correlación entre la dimensión capacidades y la variable productividad laboral.

Correlaciones				
			DIMENSIÓN_CAPAC IDADES	PRODUCTIVID AD_LABORAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN_CAPACIDADES	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD_LABORAL	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 16 se presenta el valor del coeficiente de correlación de Spearman de 0,812, lo que indica una correlación positiva fuerte entre las capacitaciones brindadas al personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano. La significancia estadística se indica con " $p < 0.05$ ". Esto significa que el valor de p es menor que 0.05, lo que sugiere que la correlación

encontrada es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%.

Basándonos en estos resultados, podemos interpretar que existe una fuerte relación positiva entre las capacitaciones brindadas al personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano en la Provincia de Concepción en 2023. Esto significa que cuando el personal recibe capacitación adecuada y relevante para su trabajo, tiende a ser más productivo. Esta relación es relevante para la notaría, ya que sugiere que invertir en la formación y el desarrollo de su personal puede tener un impacto positivo en la productividad.

H.E.5: Existe relación entre la motivación que posee el personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023.

Tabla 17.

Correlación entre la dimensión motivación y la variable productividad laboral.

		Correlaciones		
			DIMENSIÓN_MOTI VACIONES	PRODUCTIVIDAD AD_LABORAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN_MOTI VACIONES	Coefficiente de	1,000	,854**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD_ LABORAL	Coefficiente de	,854**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 17 se presenta el valor del coeficiente de correlación de Spearman de 0,854, lo que indica una correlación positiva fuerte entre la motivación del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano.

La significancia estadística se indica con " $p < 0.05$ ". Esto significa que el valor de p es menor que 0.05, lo que sugiere que la correlación encontrada es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%. Basándonos en estos resultados, podemos interpretar que existe una fuerte relación positiva entre la motivación del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano en la Provincia de Concepción en 2023. Esto significa que cuando el personal está motivado y comprometido con su trabajo, tiende a ser más productivo. Esta relación es relevante para la notaría, ya que sugiere que fomentar y mantener la motivación de los empleados puede tener un impacto positivo en la productividad.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación, tiene como objetivo general establecer la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023. Al respecto, se pudo identificar una relación significativa, positiva y fuerte entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, sugiriendo que una gestión eficaz del talento, que incluye motivar adecuadamente a los empleados, puede llevar a una mejora notable en la productividad.

Al comparar los hallazgos, estos son coherentes con investigaciones previas en el campo. Tello (2017) aporta una perspectiva valiosa al enfatizar que tanto las dimensiones internas como externas de la gestión del talento humano son recursos cruciales para mejorar la efectividad y el desempeño laboral. Esto resuena con los resultados obtenidos en la notaría Yarasca Cipriano, donde se observa que una gestión eficaz del talento humano está intrínsecamente ligada a una mayor productividad laboral. Por otro lado, el estudio de Caicho (2021) subraya la importancia de la percepción de los empleados sobre la gestión del talento humano, destacando que una gestión considerada como regular por más del 50% de los participantes aún ejerce una influencia significativa en la productividad. Esto sugiere que incluso una gestión del talento humano que no se percibe como excepcional puede tener un impacto positivo en la productividad.

Asimismo, el estudio de Torre (2023) en Pacasmayo muestra similitudes en la relación identificada. Aunque los niveles específicos de gestión y productividad pueden variar, el hecho de que ambas investigaciones encuentren una conexión directa y significativa entre la gestión del talento humano y la

productividad laboral refuerza la consistencia de esta relación en diferentes contextos.

Desde la perspectiva teórica, los conceptos expuestos por Gutiérrez (2010), Camisón et al. (2006), Espinoza y Montalvo (2021) y Chiavenato (2009) proporcionan una sólida base para entender los resultados obtenidos. Estos autores destacan que la productividad no solo depende de factores tangibles como la tecnología y los recursos, sino también de aspectos intangibles como la motivación y la eficiencia. La gestión efectiva del talento humano, que incluye no solo la asignación adecuada de roles sino también el fomento de la motivación y el compromiso juega un papel crucial en la mejora de la productividad.

En el caso de la Notaría Yarasca Cipriano, los resultados indican que es vital no solo contar con personal calificado, sino también asegurarse de que estén motivados y comprometidos con su trabajo. Esto implica que la dirección debe enfocarse no solo en aspectos técnicos de la gestión del talento, sino también en desarrollar un ambiente laboral que promueva la motivación y el compromiso, lo que a su vez se traduce en una mayor productividad.

En conclusión, la investigación subraya la importancia de una gestión del talento humano integral que incluya tanto la capacitación y el desarrollo de habilidades como el fomento de un ambiente laboral positivo y motivador. Al implementar estrategias efectivas en estas áreas, la Notaría Yarasca Cipriano puede esperar ver mejoras significativas en su productividad laboral.

Referente al primer objetivo específico, se halló una correlación significativa, además de ser positiva y fuerte entre el conocimiento del personal y la productividad laboral, indicando que el incremento en el conocimiento y las

competencias del personal está directamente asociado con una mejora en la productividad laboral en la notaría.

Al comparar estos resultados con investigaciones anteriores, se observa que la investigación de Morales (2018) identificó que el conocimiento básico y técnico del talento humano no estaba debidamente desarrollado y aplicado, afectando el desempeño laboral. Esta comparativa destaca la importancia de no solo poseer conocimiento sino también de aplicarlo eficazmente, como sugiere la presente investigación.

Por su parte, Cando (2018), resalta la necesidad de un desarrollo idóneo de competencias para lograr la evolución de las habilidades humanas. Este planteamiento es coherente con los resultados de la presente investigación, ya que destaca la importancia no solo del conocimiento, sino también de las competencias, para influir en la productividad laboral.

Y Checa (2020) tras sus resultados, sugiere que un inadecuado plan de capacitación afecta el desempeño y la productividad. Esta perspectiva se alinea con la conclusión de la presente investigación, que enfatiza la necesidad de invertir en el desarrollo del conocimiento y habilidades del personal para impactar positivamente en la productividad.

En el contexto específico de la Notaría Yarasca Cipriano, los hallazgos reafirman la importancia de enfocar esfuerzos en la gestión del conocimiento y las capacidades del personal. Según Rodríguez (2009), esto implica no solo identificar y desarrollar habilidades técnicas, sino también potenciar habilidades cognitivas que son esenciales para un desempeño laboral efectivo.

Con referencia al segundo objetivo específico, se pudo establecer una relación significativa, positiva y fuerte entre las habilidades del personal y la productividad; es decir, se evidencia que una actitud positiva y habilidades desarrolladas en el personal están asociadas con un incremento en la productividad laboral en la notaría.

En consonancia, Morales (2018) identificó que el conocimiento básico y técnico no debidamente desarrollado afectaba el desempeño laboral. Aunque su enfoque difiere al evaluar conocimientos en lugar de habilidades, ambos estudios resaltan la importancia del desarrollo adecuado de atributos laborales para impactar positivamente en el rendimiento.

Asimismo, Cando (2018) y Checa (2020) refuerzan la idea de que el desarrollo de competencias y la gestión adecuada del talento humano son fundamentales para el desempeño laboral y la productividad. Estos estudios respaldan la noción de que la inversión en habilidades y gestión de talento es crucial para lograr una evolución positiva en el desempeño y la productividad laboral.

Desde el marco teórico, se considera que las habilidades incluyen el desarrollo de capacidades específicas necesarias para realizar tareas en la organización, como liderazgo, comunicación y resolución de problemas (Rodríguez, 2009). Este concepto teórico respalda los hallazgos de la investigación al enfocarse en las habilidades del personal como factores determinantes de la productividad.

Con alusión al tercer objetivo específico, se halló la existencia de una relación significativa, positiva y fuerte entre la actitud del personal y la

productividad laboral; esta correlación sugiere que una actitud positiva en el personal, que implica rasgos como la autoconfianza y la perseverancia, tal como menciona Rodríguez (2009), está estrechamente ligada a una mayor productividad laboral. El marco teórico proporcionado por Koontz & Weihrich (2007) aporta una visión más amplia al incluir factores como la claridad en la comunicación y el ambiente laboral físico como influencias adicionales en la productividad.

Al contrastar con investigaciones de Curiel (2022) y Tello (2017), se refuerza la importancia de una gestión del talento humano efectiva. Estas investigaciones destacan el impacto positivo de prácticas como el coaching y la planificación organizacional en la actitud y el desempeño del personal. Estos antecedentes sugieren que no solo la actitud del personal es fundamental, sino también la forma en que se gestiona y se potencia este talento humano.

En el contexto específico de la Notaría Yarasca Cipriano, estos hallazgos implican que las estrategias para mejorar la productividad deben incluir no solo aspectos técnicos o procedimentales, sino también el desarrollo de una cultura organizacional que fomente actitudes positivas. Esto puede incluir programas de desarrollo personal y profesional, comunicación efectiva y mejora en el ambiente de trabajo.

Acerca del cuarto objetivo específico, se identificó una correlación significativa, positiva y fuerte entre las capacitaciones brindadas al personal y la productividad; lo que sugiere que las capacitaciones efectivas están significativamente relacionadas con la mejora de la productividad laboral.

Al considerar los antecedentes, la investigación de Checa (2020) refuerza la idea de que un inadecuado plan de capacitación puede resultar en dificultades

en el desempeño y, por ende, en la productividad. Esta conclusión es coherente con los resultados actuales y respalda la noción de que la gestión del talento humano, particularmente a través de la capacitación, es un factor clave para el desarrollo organizacional.

Por su lado, Rada y Sánchez (2020) proporciona una perspectiva adicional, destacando que una buena implementación de la gestión del talento humano, incluyendo la capacitación, puede aumentar la eficiencia organizacional, la competencia del personal y la productividad. Estos hallazgos son consistentes con la presente investigación y refuerzan la idea de que la capacitación es un componente esencial de la gestión del talento humano.

Desde el marco teórico, se destaca que la capacidad de los trabajadores es un factor que afecta la productividad laboral, y esta capacidad puede ser fortalecida mediante capacitaciones frecuentes (Koontz & Weihrich, 2007). Este principio teórico resuena con los resultados de la investigación, donde se identifica una correlación positiva fuerte entre las capacitaciones y la productividad.

El estudio en la notaría sugiere que invertir en capacitaciones bien diseñadas y relevantes para el personal no solo mejora las habilidades técnicas y cognitivas de los trabajadores, sino que también contribuye significativamente a la eficiencia y eficacia generales de la organización. Estas capacitaciones deben ser continuas y adaptadas a las necesidades cambiantes de la notaría y de su personal, asegurando que los trabajadores estén bien equipados para enfrentar los desafíos laborales actuales y futuros.

Finalmente, referente al quinto objetivo específico, se halló una correlación significativa, positiva y fuerte entre la motivación del personal y la productividad laboral en la notaría; lo cual indica que cuando los empleados están motivados y comprometidos con su trabajo, tienden a ser más productivos.

Los antecedentes de Rada y Sánchez (2020) respaldan los resultados obtenidos, destacando que una implementación efectiva de la gestión del talento humano puede aumentar la eficiencia organizacional, la competencia de las personas y, en última instancia, la productividad. Esta investigación sugiere que la gestión del talento humano, que incluye estrategias para motivar al personal, es esencial para alcanzar los objetivos de la empresa.

La investigación de Ochoa y Roman (2019) refuerza la conexión entre la gestión del talento humano y la productividad. La correlación moderada identificada en su estudio subraya la importancia de una gestión eficaz del talento humano, que abarca la planificación, organización, dirección y control, elementos clave para mejorar la estabilidad y eficiencia de los trabajadores.

Desde el marco teórico, Chiavenato (2009) destaca la responsabilidad que asumen los trabajadores en la gestión del talento humano, señalando que esto eleva la motivación y el éxito de la organización. Esta perspectiva respalda la noción de que la motivación es un componente clave en la gestión del talento humano y, por ende, en la productividad laboral.

Gutiérrez (2010) aporta al marco teórico al resaltar que la productividad está basada en la motivación, independientemente del talento individual. Esta perspectiva refuerza la idea de que la motivación es esencial para la productividad

y que, incluso si se cuenta con talento, la falta de motivación puede afectar negativamente el rendimiento.

CONCLUSIONES

- La gestión del talento humano en la Notaría Yarasca Cipriano es percibida como inconsistente, con una mayoría que indica que se realiza solo ocasionalmente. Esta inconstancia afecta negativamente la productividad y satisfacción laboral. Aunque la mayoría del personal se siente bien informado sobre la gestión del talento humano, un segmento significativo aún experimenta falta de conocimiento, afectando su productividad. Solo el 10% de los empleados perciben que la gestión del talento humano se realiza "Casi siempre", mientras que un 50% la considera esporádica ("A veces"). Esta inconsistencia, reflejada en una baja frecuencia de prácticas efectivas de gestión del talento humano, sugiere un impacto negativo en la productividad laboral.
- Existe una variabilidad en la percepción de las habilidades del personal, lo que influye en su productividad. Un segmento considerable siente que carece de habilidades necesarias. Un 56.7% del personal afirma tener siempre conocimiento en la gestión del talento humano, contrastando con un 20% que casi nunca lo posee. Esto indica una disparidad en el nivel de conocimiento entre los empleados, lo que puede influir directamente en su productividad laboral.
- La actitud del personal varía significativamente, con un impacto directo en la productividad. Un grupo notable tiene fluctuaciones en su actitud, lo que puede disminuir su eficiencia. La mitad de los empleados (50%) afirma siempre poseer habilidades pertinentes, pero un 20% admite carecer de ellas

"Casi nunca". Esta variabilidad en la autoevaluación de habilidades puede tener un impacto significativo en la productividad general.

- Las capacitaciones brindadas al personal tienen una relación positiva con su productividad. Sin embargo, aún hay espacio para mejorar la eficacia de estas capacitaciones. Aunque el 50% del personal siempre mantiene una actitud positiva, un 20% rara vez lo hace. Esta diferencia en la actitud puede ser un factor determinante en la variabilidad de la productividad laboral observada.
- La investigación evidencia una relación significativa entre la gestión de talento humano, incluyendo aspectos como conocimiento, habilidades, actitud, capacitación, y motivación, con la productividad laboral en la Notaría Yarasca Cipriano. Un 46.7% del personal cree que siempre posee las capacidades necesarias, en contraste con un 20% que las tiene "Casi nunca". Esto resalta la importancia de las capacitaciones adecuadas para mejorar la productividad laboral. El 50% del personal se siente siempre motivado, pero existe un 20% que raramente experimenta motivación. Esta diversidad en los niveles de motivación es crucial para entender las fluctuaciones en la productividad laboral.

RECOMENDACIONES

- Implementar estrategias consistentes y efectivas de gestión de talento humano, enfocándose en la regularidad y calidad de las prácticas de recursos humanos para mejorar la satisfacción y productividad del personal. Fortalecer los programas de capacitación y comunicación interna para asegurar que todos los empleados tengan un entendimiento claro y completo de las prácticas de gestión de talento humano.
- Desarrollar programas de formación y desarrollo de habilidades específicas para el personal, asegurando que todos los empleados estén equipados para desempeñar eficazmente sus roles; fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivador, mediante el reconocimiento del desempeño y la implementación de políticas que incentiven una actitud proactiva y positiva en el trabajo.
- Optimizar los programas de capacitación para que sean más relevantes, prácticos y aplicables al trabajo diario, asegurando que el personal pueda implementar lo aprendido de manera efectiva.
- Implementar estrategias para mantener y aumentar la motivación del personal, como sistemas de incentivos, reconocimientos y un ambiente laboral que promueva el bienestar y la satisfacción.
- Generalizar los hallazgos para implementar políticas de gestión del talento humano más efectivas y holísticas, no solo en la Notaría Yarasca Cipriano sino también en otras organizaciones similares, para mejorar la productividad y satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arguelles Bendezu, I. (2019). *Relación del área de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa, 2018. Trabajo de Investigación para optar el Bachiller en Ingeniería Industrial, [tesis de pregrado, Universidad Continental].*
- Arias et al. . (2016). El protocolo de investigación III: La Población de estudio. *Revista Alergia México*, 201 - 206.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of human Resource.*
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación.* Grupo Editorial Patria.
- Caicho, Y. (2021). *Gestión del talento humano y Productividad Laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S. "Mariscal Cáceres" [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo].* Repositorio Institucional .
- Camisón et al. . (2006). *Gestión de calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas.* Trillas.
- Cando, F. (2018). *Modelo de gestión para el ejercicio de las competencias de transporte, tránsito y seguridad vial según los lineamientos de la Ant Caso GADM Riobamba [Tesis de pregrado, Universidad de Riobamba].* Repositorio Institucional.
- Castro, A. (2020). *Control interno y productividad laboral de la asociación Mercado Atahualpa, Villa El Salvador 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú].* Repositorio Institucional.
- Centro para el Análisis de las Decisiones Públicas. (2020). *Incentivos.*
- Checa, L. (2020). *Estrategia de Gestión del Talento Humano para Mejorar el Desempeño Laboral de los colaboradores de Cmac Piua S.A.C. Agencia*

- Balta [Tesis de postgrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Chumacero et al. . (2021). *Gestión del talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Empresa Pc Speed S.A.C. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Las Américas]*. Repositorio Instrucional.
- Cisneros Gomez, H. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y crédito Santa María Magdalena, Ayacucho - 2021 [tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes]*. Huancayo.
- Condori, M. (2018). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de transportes y comunicaciones [Tesi de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]*. Rpositorio Institucional.
- Curiel, Y. (2022). *Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha DETC [Tesis de postgrado, Universidad de Riohacha]*. Repositorio Institucional.
- Dávila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. Laurus.
- Deloitte. (2019). *The rise of the social enterprice*. Deloitte Insights.
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VII - Sede Huancayo en tiempos de COVID - 19 [Tesis de postgrado, Universidad Continental]*. Repositorio Institucional.

- Franco Cuadros, W., & Soto Peña, A. (2023). *Talento humano y desempeño laboral del personal de la empresa Ingenieros Consultores y Contratistas Wiroko S.A.C, Ayacucho - 2021. [tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes]*.
- Gestión. (31 de agosto de 2017). Cinco consejos prácticos para gestionar el talento en las organizaciones. *Gestión*.
- Goetsch D., y. D. (2015). *Quality Management for Organizational Excellence: Introduction to Total Quality*. Pearson Education.
- Gomez Gavino, R., & Mamani Vilchez, J. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Clínica Ortega S.R.L. Huancayo 2020 [tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes]*.
- González et al. . (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de la ciencias*. 7 (3).
- Grant, R. (2021). *Contemporary Strategy Analysis*. John Wiley & Sons.
- Gutiérrez, P. (2010). *Calidad total y productividad*. Editorial McGraw-Hill.
- Hernández et al. . (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández R y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hislop, D. (2013). *Knowledge Management in Organizations: A Critical Introduction*. OUP Oxford.
- Instituto Peruano de Economía. (2007). *Productividad laboral*.
- Jones, G. G. (2000). *Contemporary management*. Boston: Irwin/McGraw-Hill.

- Klingner, E., & Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público*. ELIAC.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2007). *Administración, una perspectiva global*. Editorial McGraw-Hill.
- Morales, C. (2018). *Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio Institucional.
- Munguia, P., & Romero, S. (2021). *Gestión de Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño de los colaboradores en Ashonplafa [Tesis de postgrado, Institución de educación superior privada Tegucigalpa]*. Repositorio Institucional.
- Ochoa Uchuypoma, N., & Roman Aguilar, Y. (2019). *Gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019 [tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes]*. Huancayo.
- Rada, J., & Sánchez, F. (2020). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano para el incremento de la productividad del "Grupo Serrano" [Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]*. Repositorio Institucional.
- Real Academia Española . (2014). *Actitud*.
- Real Academia Española . (2014). *Producir*.
- Real Academia Española. (2001). *Gestionar*.
- Real Academia Española. (2014). *Motivación*.
- Real Academia Española. (2014). *Notario*.

- Revolledo, A. (2021). *El sistema de control interno y la productividad laboral en una empresa metalmecánica y de carrocería de la ciudad de Trujillo durante el año 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Peruana del Norte]*. Repositorio Institucional.
- Rodríguez, D. (2009). *Metodología de la investigación*. Barcelona.
- Solís, E. (2022). *Gestión de Talento Humano y su Incidencia en la Productividad y Desempeño Laboral de los Empleados del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón, La trocal [Tesis de postgrado, Universidad Estatal de Milagro]*. Repositorio Institucional.
- Tello, J. (2017). *Relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores conduce Perú, Cajamarca 2017 [Tesis de pregradom Universidad Privada del Norte]*. Repositorio Institucional.
- Torre Rueda, W. A. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022 (Tesis de pregrado)*. La libertad.
- Turner, R. (2014). *Handbook of Project-Based Management, Fourth*. McGraw Hill Professional.
- Ulrich et al. . (2015). *HR from the outside in: six competencias for the future of human resources*. McGraw-Hill.
- Warhurst, C. M. (2017). *The Oxford Handbook of Skills and Training*. Oxford University Press.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y productividad en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de concepción, 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PG: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023?</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre el conocimiento del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre habilidades del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023?</p>	<p>OG: Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023.</p> <p>OE1: Establecer la relación entre el conocimiento del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023.</p> <p>OE2: Establecer la relación entre las habilidades del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023.</p>	<p>HG: Existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, Provincia de Concepción, 2023.</p> <p>HE1: Existe relación entre el conocimiento del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023.</p> <p>HE2: Existe relación entre las habilidades del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023.</p>	<p>V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento ▪ Habilidades ▪ Actitud ▪ Capacidades ▪ Motivaciones 	<p>MÉTODO Científico deductivo</p> <p>TIPO Básica</p> <p>NIVEL Correlacional</p> <p>DISEÑO No experimental de corte transversal</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M[Muestra] --> O1[01] M --> O2[02] O1 -- r --> O2 </pre> <p>Donde: M = Muestra 01 = Gestión del talento humano 02 = Productividad laboral r = Relación de variables</p>

<p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la actitud del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre las capacitaciones brindadas al personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación entre la motivación que posee el personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023?</p>	<p>OE3: Establecer la relación entre la actitud del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023.</p> <p>OE4: Establecer la relación entre las capacitaciones brindadas al personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023.</p> <p>OE5: Establecer la relación entre la motivación que posee el personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023.</p>	<p>HE3: Existe relación entre la actitud del personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023.</p> <p>HE4: Existe relación entre las capacitaciones brindadas al personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023.</p> <p>HE5: Existe relación entre la motivación que posee el personal y la productividad laboral en la notaría Yarasca Cipriano, provincia de Concepción, 2023.</p>	<p>V2</p> <p>PRODUCTIVIDAD LABORAL</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficiencia ▪ Eficacia ▪ Gestión de calidad 	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población: 30 colaboradores de la notaría Yarasca Cipriano</p> <p>Muestra: 30 colaboradores de la notaría Yarasca Cipriano</p> <p>TÉCNICA</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario de gestión de talento humano ▪ Cuestionario de productividad laboral
---	---	--	---	---

Anexo 2: Matriz de operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	(Caicho, 2021) define a la gestión del talento humano como el proceso por el cual se lleva a obtener capital intelectual valioso, el cual permite gestionar, reclutar, evaluar, capacitar, controlar y todo lo relacionado con las capacidades y aptitudes de los empleados.	(Rodríguez, 2009) identifica cinco dimensiones para la gestión del talento humano, las cuales son: conocimiento, habilidades, actitud, capacidades y motivaciones.	D1: Conocimiento	I1.:Adquisición del conocimiento I1.2 Conversión del conocimiento I1.3 Aplicaciones del conocimiento I1.4 Protección del conocimiento I1.5 Orientación a resultados	1, 2, 3, 4, 5 y 6	Likert
			D2: Habilidades	I2.1 Vocación de servicio I2.2 Trabajo en equipo	7, 8 y 9	
			D3: Actitud	I3.1 Esfuerzo I3.2 Responsabilidad y disciplina I3.3 Compromiso	10, 11 y 12	
			D4: Capacidades	I4.1 Programas de capacitación I4.2 Evaluaciones del desenvolvimiento I4.3 Recompensas	13, 14 y 15	
			D5: Motivaciones	I5.1 Seguridad I5.2 Crecimiento profesional	16, 17, 18 y 19	

V2 PRODUCTIVIDAD LABORAL	La productividad laboral es, como menciona (Castro, 2020), la capacidad de desarrollar actividades y emplear recursos de la forma deseada y de manera eficaz para el logro de los objetivos de la organización.	(Castro, 2020) menciona que, debido a la importancia de la productividad para las empresas, es fundamental abordarla a nivel de sus dimensiones, las cuales son: eficiencia, eficacia y gestión de calidad.	D1: Eficacia	I1.1 Indicadores externos I1.2 Indicadores internos I1.3 Participación en el mercado	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	Likert
			D2: Efectividad	I2.1 Cumplimiento de cantidad I2.2 Concordancia con calidad I2.3 Cumplimiento con la oportunidad de entrega	8, 9 y 10	
			D3: Gestión de calidad	I3.1 Retrabajo I3.2 Inventario I3.3 Ratio de operación	11, 12 y 13	

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

OBJETIVO GENERAL: *Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la notaría Yarasca*

Cipriano, Provincia de Concepción, 2023.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA
VI GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	D1: Conocimiento	I1. Adquisición del conocimiento I1.2 Conversión del conocimiento I1.3 Aplicaciones del conocimiento I1.4 Protección del conocimiento I1.5 Orientación a resultados	1. ¿Logra identificar los procesos de los instrumentos de gestión que tiene la organización?	Escala Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			2. ¿Consigue retener los conocimientos y las prácticas que se aplican en la organización?	
			3. ¿Usted aplica los conocimientos en el trabajo día a día?	
			4. ¿Considera que cuida el capital intelectual de la organización?	
			5. ¿Usted propone planes orientados al cumplimiento de los objetivos de la organización?	
			6. ¿Usted tiene claro cuál es la meta de la organización?	
	D2: Habilidades	I2.1 Vocación de servicio I2.2 Trabajo en equipo	7. ¿Escucha con atención a los usuarios, de manera que pueda ofrecer un apoyo adecuado?	
			8. ¿Le gusta participar activamente en las actividades dentro de la organización?	
			9. ¿Usted tiene una buena relación con sus compañeros en el trabajo?	

	D3: Actitud	I3.1 Esfuerzo I3.2 Responsabilidad y disciplina I3.3 Compromiso	10. ¿Usted se esfuerza por lograr buenos resultados para la organización?			
			11. ¿Usted es disciplinado y entrega las actividades a su carga en el tiempo establecido?			
			12. ¿Usted se siente comprometido con la organización para dar el 100% día a día?			
	D4. Capacidades	I4.1 Programas de capacitación I4.2 Evaluaciones del desenvolvimiento I4.3 Recompensas	13. ¿Usted recibe notificaciones sobre convocatorias?			
			14. ¿Qué tan de acuerdo te encuentras con el propósito de la organización?			
			15. ¿Usted recibe recompensas por su trabajo en la organización?			
	D5. Motivaciones	I5.1 Seguridad I5.2 Crecimiento profesional	16. ¿Usted tiene en claro lo que esperan de su trabajo?			
			17. ¿Considera que su actual puesto de trabajo le servirá para su desempeño laboral?			
			18. ¿Usted se siente motivado por continuar sus labores en la organización?			
			19. ¿Usted siente que es parte de la estructura de la organización?			
	V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	D1: Eficacia	I1.1 Indicadores externos I1.2 Indicadores internos I1.3 Participación en el mercado		1. Cumpro adecuadamente con el tiempo de entrega de trabajo según lo requerido. 2. Brindo información a tiempo.	Escala Likert 1: Nunca

			3. Cumplimiento debidamente con las tareas encargadas.	2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			4. Brindo un buen servicio a los usuarios y/o otros trabajadores que requieran de mis servicios en un tiempo debido.	
			5. En caso de haber una solicitud de información externa (de otra área o de algún usuario), el trabajador cumple con informar debidamente.	
			6. Brindo un buen trato al personal de otras áreas y/o usuarios de la entidad.	
			7. Brindo un buen servicio a los usuarios, permitiendo que estos se lleven buenas impresiones respecto a la gestión municipal.	
	D2: Efectividad	I2.1 Cumplimiento de cantidad I2.2 Concordancia con calidad I2.3 Cumplimiento con la oportunidad de entrega	8. Cumplimiento con el trabajo encargado en términos de cantidad.	
			9. Cumplimiento exactamente con el trabajo encargado, según los lineamientos solicitados.	
			10. Entrego mis informes y/o cumpro las labores con prontitud, sin retrasos o demoras que afecten la operatividad municipal.	
	D3: Gestión de calidad	I3.1 Retrabajo I3.2 Inventario I3.3 Ratio de operación	11. El tiempo que empleo para cumplir con mis procesos es el necesario, no pasándose más de la hora.	
			12. Utilizo de forma adecuada los recursos asignados para cumplir con mi trabajo.	
			13. Cumplimiento con mis funciones de forma acertada	

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL****EN LA NOTARÍA YARASCA CIPRIANO, PROVINCIA DE****CONCEPCIÓN 2023****CUESTIONARIO**

INTRODUCCIÓN: Por la presente nos dirigimos a usted para pedirle minutos de preciado tiempo, con el objetivo de responder las preguntas creadas en relación a nuestra investigación, la cual esta referida a la relación que existe entre el

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.

Este cuestionario será de manera confidencial, le agradecemos su tiempo y por participar en la investigación.

ESCALA VALORATIVA

1=NUNCA, 2=CASI NUNCA, 3=A VECES, 4=CASI SIEMPRE, 5=SIEMPRE

VARIABLE I: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO						
N°	CONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
1	¿Logra identificar los procesos de los instrumentos de gestión que tiene la organización?					
2	¿Consigue retener los conocimientos y las prácticas que se aplican en la organización?					
3	¿Usted aplica los conocimientos en el trabajo día a día?					
4	¿Considera que cuida el capital intelectual de la organización?					
5	¿Usted propone planes orientados al cumplimiento de los objetivos de la organización?					
6	¿Usted tiene claro cuál es la meta de la organización?					
N°	HABILIDADES	1	2	3	4	5
7	¿Escucha con atención a los usuarios, de manera que pueda ofrecer un apoyo adecuado?					

8	¿Le gusta participar activamente en las actividades dentro de la organización?					
9	¿Usted tiene una buena relación con sus compañeros en el trabajo?					
N°	ACTITUD	1	2	3	4	5
10	¿Usted se esfuerza por lograr buenos resultados para la organización?					
11	¿Usted es disciplinado y entrega las actividades a su carga en el tiempo establecido?					
12	¿Usted se siente comprometido con la organización para dar el 100% día a día?					
N°	CAPACIDADES	1	2	3	4	5
13	¿Usted recibe notificaciones sobre convocatorias?					
14	¿Qué tan de acuerdo te encuentras con el propósito de la organización?					
15	¿Usted recibe recompensas por su trabajo en la organización?					
N°	MOTIVACIONES	1	2	3	4	5
16	¿Usted tiene en claro lo que esperan de su trabajo?					
17	¿Considera que su actual puesto de trabajo le servirá para su desempeño laboral?					
18	¿Usted se siente motivado por continuar su labores en la organización?					
19	¿Usted siente que es parte de la estructura de la organización?					

VARIABLE II: PRODUCTIVIDAD						
N°	EFICACIA	1	2	3	4	5
1	Cumplo adecuadamente con el tiempo de entrega de trabajo según lo requerido.					
2	Brindo información a tiempo.					
3	Cumplo debidamente con las tareas encargadas.					
4	Brindo un buen servicio a los usuarios y/o otros trabajadores que requieran de mis servicios en un tiempo debido.					

5	En caso de haber una solicitud de información externa (de otra área o de algún usuario), el trabajador cumple con informar debidamente.					
6	Brindo un buen trato al personal de otras áreas y/o usuarios de la entidad.					
7	Brindo un buen servicio a los usuarios, permitiendo que estos se lleven buenas impresiones respecto a la gestión municipal.					
N°	EFFECTIVIDAD	1	2	3	4	5
8	Cumplo con el trabajo encargado en términos de cantidad.					
9	Cumplo exactamente con el trabajo encargado, según los lineamientos solicitados.					
10	Entrego mis informes y/o cumplo las labores con prontitud, sin retrasos o demoras que afecten la operatividad municipal.					
N°	GESTIÓN DE CALIDAD	1	2	3	4	5
11	El tiempo que empelo para cumplir con mis procesos es el necesario, no pasándose más de la hora.					
12	Utilizo de forma adecuada los recursos asignados para cumplir con mi trabajo.					
13	Cumplo con mis funciones de forma acertada					

Anexo 5: Carta de autorización

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Huancayo, 14 de octubre del 2023

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Notaria Yarasca Cipriano
Notaria Jimena Magali Yarasca Cipriano

AUTORIZA:

El motivo de esta carta es para expresar la AUTORIZACIÓN DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS en la Notaria Yarasca Cipriano los solicitantes:

1. GUTIERREZ ROJAS MELINA KAREN, identificado con el DNI 41631699
2. MARTINEZ ROJAS BERINSON LUCERO, identificada con el DNI 73059048

Y con ello, se les otorga el permiso necesario, brindándoles las facilidades del caso para que puedan realizar la aplicación de cuestionarios a todos los colaboradores.

Atentamente,



Notaria Jimena Magali Yarasca Cipriano
DNI N° 41249350

Anexo 6: Confiabilidad y Validez del Instrumento

Confiabilidad del Instrumento

Variable Gestión de Talento Humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	19

Variable Productividad Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	13

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto	Cargo o nombre de la Institución donde Labora	Grado o Título del Experto	Autor(es) del Instrumento
VIVANCO NUÑEZ OMAR ARTURO	DOCENTE - UPLA	MAGISTER	Bach. GUTIERREZ ROJAS MELINA KAREN Bach. MARTINEZ ROJAS BERINSON LUCERO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE %				REGULAR %				BUENO %				MUY BUENO %				EXCELENTE %				
		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45	46 a 50	51 a 55	56 a 60	61 a 65	66 a 70	71 a 75	76 a 80	81 a 85	86 a 90	91 a 95	96 a 100	
1. CLARIDAD	Está formulado por lenguaje apropiado									X												
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables									X												
3. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos									X												
4. ORGANIZACIÓN	Existe en orden Lógico									X												
5. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada									X												
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema de investigación									X												
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos									X												
8. COHERENCIA	Relaciona variables dimensiones e indicadores									X												
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación									X												
PARCIAL										X												
TOTAL																						50

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	NÚMERO DE TELÉFONO
Huancayo 30.01.2024	43634571	 UPLA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES Mg. OMAR ARTURO VIVANCO NUÑEZ DOCENTE	938790175

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto	Cargo o nombre de la Institución donde Labora	Grado o Título del Experto	Autor(es) del Instrumento
ESPIÑOZA PUCA MEDALIT NANCY	CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO SAN RAMON	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	Bach. GUTIERREZ ROJAS MELINA KAREN Bach. MARTINEZ ROJAS BERINSON LUCERO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE %				REGULAR %				BUENO %				MUY BUENO %				EXCELENTE %			
		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45	46 a 50	51 a 55	56 a 60	61 a 65	66 a 70	71 a 75	76 a 80	81 a 85	86 a 90	91 a 95	96 a 100
1. CLARIDAD	Está formulado por lenguaje apropiado													X							
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables													X							
3. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos													X							
4. ORGANIZACIÓN	Existe en orden Lógico													X							
5. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada													X							
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema de investigación													X							
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos													X							
8. COHERENCIA	Relaciona variables dimensiones e indicadores													X							
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación													X							
PARCIAL														X							
TOTAL		70																			

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO	NÚMERO DE TELÉFONO
Chanchamayo 25.01.2024	73006363		976863520

GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
RED DE SERVICIOS DE SALUD
CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO SAN RAMÓN
Bach. Adm. Medalit Nancy Espinoza Puc
DNI: 73006363
FIRMA

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto	Cargo o nombre de la Institución donde Labora	Grado o Título del Experto	Autor(es) del Instrumento
QUILLAS DE LA CRUZ FERNANDO BRUCE	GOBIERNO REGIONAL JUNIN	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	Bach. GUTIERREZ ROJAS MELINA KAREN Bach. MARTINEZ ROJAS BERINSON LUCERO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE %				REGULAR %				BUENO %				MUY BUENO %				EXCELENTE %			
		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45	46 a 50	51 a 55	56 a 60	61 a 65	66 a 70	71 a 75	76 a 80	81 a 85	86 a 90	91 a 95	96 a 100
1. CLARIDAD	Está formulado por lenguaje apropiado											X									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables											X									
3. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos											X									
4. ORGANIZACIÓN	Existe en orden Lógico											X									
5. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada											X									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema de investigación											X									
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos											X									
8. COHERENCIA	Relaciona variables dimensiones e indicadores											X									
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación											X									
PARCIAL												X									
TOTAL																					60

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	NÚMERO DE TELÉFONO
Huancayo 17.01.2024	70234671		937360708

QUILLAS DE LA CRUZ FERNANDO

REGUC N° 40212 - CLAD

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

4 : @7.Brindounbuens... Visible: 39 de 39 variables

	@1. ¿Logra identificar los procesos de los instrumentos?	@2. ¿Consiguió tener los conocimientos y las prácticas?	@3. ¿Usted aplicó los conocimientos en el trabajo diario?	@4. ¿Considera que cuida el capital intelectual de la empresa?	@5. ¿Usted propone planes orientados al cumplimiento?	@6. ¿Usted tiene claridad de los planes de la organización?	@7. ¿Escuchó a los usuarios de manera adecuada?	@8. ¿Le gustó participar activamente en las actividades?	@9. ¿Usted tiene una buena relación con sus compañeros?	@10. ¿Usted se esfuerza por lograr buenos resultados?	@11. ¿Usted es disciplinado en las actividades?
1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	
2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
5	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	
6	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	
7	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
8	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
9	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
10	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
11	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	
12	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	
13	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	
14	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
15	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
16	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	
17	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	
18	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
19	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	
20	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
21	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	
22	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	

Vista de datos Vista de variables

Anexo 9: Consentimiento Informado

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Huancayo, 14 de octubre del 2023

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Notaria Yarasca Cipriano

Notaria Jimena Magali Yarasca Cipriano

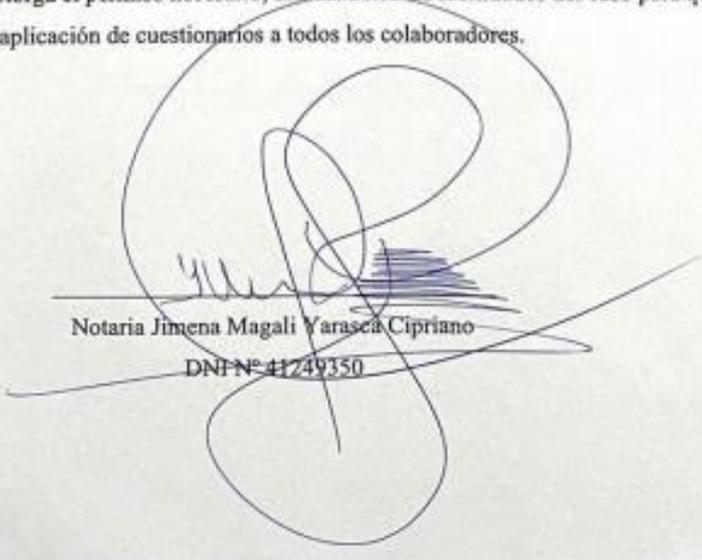
AUTORIZA:

El motivo de esta carta es para expresar la **AUTORIZACIÓN DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS** en la Notaria Yarasca Cipriano los solicitantes:

1. GUTIERREZ ROJAS MELINA KAREN, identificado con el DNI 41631699
2. MARTINEZ ROJAS BERINSON LUCERO, identificada con el DNI 73059048

Y con ello, se les otorga el permiso necesario, brindándoles las facilidades del caso para que puedan realizar la aplicación de cuestionarios a todos los colaboradores.

Atentamente,



Notaria Jimena Magali Yarasca Cipriano

DNI N° 41249350

Anexo 10: Fotos de aplicación del instrumento